



**CENTRO FEDERAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA DE MINAS GERAIS**

**Pós-graduação *Stricto Sensu* em Educação Tecnológica**

**Juliana Mendonça Rodrigues**

**O SENTIDO ATRIBUÍDO AO TRABALHO POR JOVENS CURSISTAS E  
EGRESSOS DE PROGRAMAS DE APRENDIZAGEM PROFISSIONAL DA REGIÃO  
METROPOLITANA DE BELO HORIZONTE**

**Belo Horizonte**

**2023**

**Juliana Mendonça Rodrigues**

**O SENTIDO ATRIBUÍDO AO TRABALHO POR JOVENS CURSISTAS E  
EGRESSOS DE PROGRAMAS DE APRENDIZAGEM PROFISSIONAL DA REGIÃO  
METROPOLITANA DE BELO HORIZONTE**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação Tecnológica do CEFET – MG, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Educação Tecnológica.

Orientador: Dr. Ivo de Jesus Ramos

Linha de Pesquisa: Práticas Educativas em Tecnologias Educacionais

Órgão de fomento: CEFET - MG

**Belo Horizonte**

**2023**

R696s Rodrigues, Juliana Mendonça  
O sentido atribuído ao trabalho por jovens cursistas e egressos de programas de aprendizagem profissional da região metropolitana de Belo Horizonte / Juliana Mendonça Rodrigues. – 2023.  
126 f.

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação Tecnológica.

Orientador: Ivo de Jesus Ramos.

Dissertação (mestrado) – Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais.

1. Programa de Aprendizagem Profissional (Brasil) – Teses. 2. Trabalho – Belo Horizonte, Região metropolitana de (MG) – Teses. 3. Juventude – Belo Horizonte, Região metropolitana de (MG) – Teses. 4. Jovens – Orientação para a vida – Teses. I. Ramos, Ivo de Jesus. II. Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais. III. Título.

CDD 370.19308151

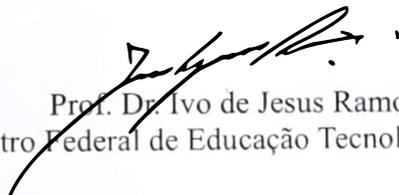


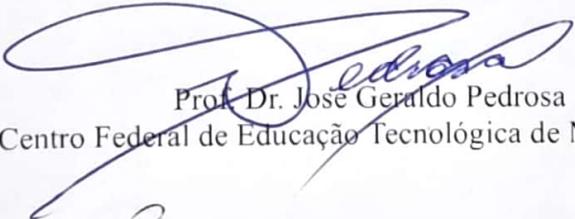
CENTRO FEDERAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA DE MINAS GERAIS  
DIRETORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA - PPGET  
Portaria MEC nº. 1.077, de 31/08/2012, republicada no DOU em 13/09/2012

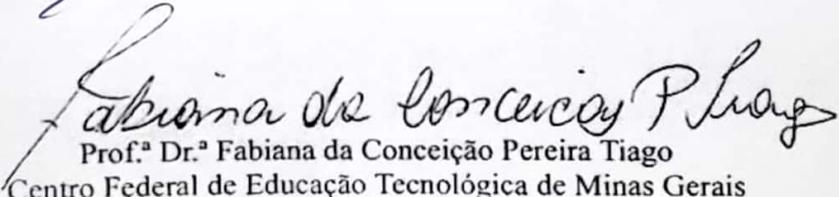
Juliana Mendonça Rodrigues

“O SENTIDO ATRIBUÍDO AO TRABALHO POR JOVENS CURSISTAS E  
EGRESSOS DE PROGRAMAS DE APRENDIZAGEM PROFISSIONAL DA  
REGIÃO METROPOLITANA DE BELO HORIZONTE”

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado em Educação Tecnológica do Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais - CEFET-MG, em 19 de junho de 2023, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Educação Tecnológica, aprovada pela Comissão Examinadora de Defesa de Dissertação constituída pelos professores:

  
Prof. Dr. Ivo de Jesus Ramos – Orientador  
Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais

  
Prof. Dr. José Geraldo Pedrosa  
Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais

  
Prof.ª Dr.ª Fabiana da Conceição Pereira Tiago  
Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais

## **DEDICATÓRIA**

Dedico este trabalho ao meu esposo Ezio e ao meu filho Gael, que me ajudam a ser uma pessoa melhor todos os dias. Sem vocês, eu não teria conseguido chegar até aqui.

## AGRADECIMENTOS

À Deus, fonte de toda energia vital, que em tudo me guia.

Ao meu esposo Ezio e ao meu filho Gael, pelas noites e finais de semana de compreensão.

Aos meus pais, Virgínia e Wallace, por semearem em mim o prazer pela leitura.

Ao meu avô Moacir (em memória) e à minha avó Silvia, pelo incentivo constante e amor incondicional.

À Yuki e Elinete, por me ajudarem a conciliar este projeto com minhas atividades profissionais.

À Tamara, pelas preciosas sugestões.

Aos amigos e familiares Ariadne, Paulo, Mércia, Leonardo, por serem uma importante rede de apoio.

Ao meu orientador Professor Dr. Ivo, pela paciência e ensinamentos.

Aos jovens que aceitaram participar da pesquisa, minha gratidão pelas valiosas contribuições que deram verdadeiro sentido a este trabalho.

“A menos que modifiquemos a nossa maneira de pensar,  
não seremos capazes de resolver os problemas causados  
pela forma como nos acostumamos a ver o mundo”.

(Albert Einstein)

## RESUMO

O trabalho para menores de dezesseis anos foi proibido em 1988, pela Constituição da República, salvo na condição de aprendiz. O Programa de Aprendizagem Profissional (PAP) é regulamentado pela Consolidação das Leis do Trabalho, que passou por alterações ao longo da história e definiu parâmetros para a contratação de adolescentes, jovens e adultos com idade de quatorze a vinte e quatro anos. Além do trabalho formal assistido, o PAP oferece um curso de formação profissional, relacionando-se diretamente com o Eixo Temático IV - Práticas Educativas e Tecnologias Educacionais, do Programa de Pós-graduação em Educação Tecnológica do Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais (CEFET-MG). Este estudo tem como objetivo conhecer, por meio de pesquisa qualitativa, o sentido atribuído ao trabalho por cursistas e egressos do PAP da Região Metropolitana de Belo Horizonte. A coleta de dados ocorreu em duas etapas, sendo a primeira por meio de questionários e entrevistas e a segunda, de grupo focal. Para a análise e discussão dos dados, foram criadas categorias fundamentadas na literatura pesquisada. Foi possível constatar, dentre outras informações, que os participantes consideram o trabalho um caminho para se integrar e para corresponder ao estilo de vida socialmente aceito.

**Palavras-chave:** Programa de Aprendizagem Profissional. Trabalho e Juventude. Sentido do Trabalho.

## ABSTRACT

Work for children under sixteen was prohibited in 1988 by the Constitution of the Republic, except as an apprentice. The Professional Learning Program - PAP is regulated by the Labor Consolidation Laws, which underwent changes throughout history, and defined parameters for hiring adolescents, young people and adults, aged fourteen to twenty-four years. In addition to formal assisted work, the PAP is a professional training course, directly related to the Thematic Axis IV - Educational Practices and Educational Technologies. This study aims to understand the meaning attributed to work by students and graduates of the PAP in the Metropolitan Region of Belo Horizonte, through qualitative research. Data collection took place in two stages, the first through questionnaires and interviews, and the second through a focus group. For data analysis and discussion, categories based on the researched literature were created. It was possible to verify, among other information, that the participants consider work a way to integrate and to correspond to a socially accepted lifestyle, which is considered by young people as a natural and fundamental path in their lives.

**Key word:** Professional Learning Program. Work and youth. Work sense.

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Linha do tempo com marcos legais do PAP .....	34
Figura 2 Tríade do Programa de Aprendizagem Profissional .....	35
Figura 3 – Trabalho no PAP de 4 horas versus estudo na escola básica. ....	40
Figura 4- Trabalho no PAP de 6 horas versus estudo na escola básica.....	41
Figura 5 –Trabalho no PAP de 8 horas versus estudo na escola básica .....	41
Figura 6 - Gradações dos eixos de trabalho.....	46
Figura 7 - Vínculo entre indivíduo e sociedade.....	48
Figura 8 - Laço de participação orgânica .....	49
Figura 9 - Zona de gradação dos aprendizes cursistas de Programas de Aprendizagem profissional proposta nesta pesquisa .....	41
Figura 10 - Interconexões entre matrizes e abordagens sociológicas.....	54
Figura 11 - Classificação e delineamento da pesquisa .....	58
Figura 12 – Momentos da seleção dos participantes .....	60
Figura 13 - Roteiro para seleção dos participantes.....	61
Figura 14 – Significado de cada elemento do pseudônimo .....	63
Figura 15 - Etapas de seleção dos trabalhos .....	65
Figura 16 - Etapas de aplicação dos instrumentos de pesquisa .....	66
Figura 17 - Representação do caminho metodológico .....	71
Figura 18 - Representação do caminho metodológico .....	71

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Aprendizes ativos de 2016 até dia 31/12/2022 .....	27
<b>Gráfico 2 - Sexo dos participantes da pesquisa.....</b>	<b>66</b>
<b>Gráfico 3 - Nível de escolaridade dos participantes da pesquisa .....</b>	<b>66</b>
Gráfico 4 - Grau de importância que cursistas e egressos atribuíram a alguns fatores .....	69
Gráfico 5 - Concepção de trabalhar para cursistas e egressos.....	70
Gráfico 6 - Influência do emprego na visão de cursistas e egressos .....	71
Gráfico 7 - Como os participantes se autoavaliam como trabalhadores.....	73
Gráfico 8 - Como cursistas e egressos se sentem em relação ao trabalho.....	74
Gráfico 9 - Características que cursistas e egressos gostariam de ter no trabalho .....	76
Gráfico 10 - Razões que levaram os sujeitos a ingressarem no Programa de Aprendizagem Profissional.....	78
Gráfico 11 - Expectativas em relação às atividades laborais.....	80
Gráfico 12 - Adequação das instalações no local de trabalho .....	82
Gráfico 13 - Contribuições da etapa teórica .....	82
Gráfico 14 - Alinhamento entre teoria e prática .....	83

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Caracterização do PAP por tipo .....	24
Quadro 2 – Quantidade e percentual de aprendizes com vínculo ativo por idade, de 2016 até 31/12/2022 .....	29
Quadro 3 – Quantidade e percentual de homens e mulheres com vínculo ativo como aprendizes, de 2016 até 31/12/2022 .....	30
Quadro 4 – Quantidade e percentual de jovens com vínculo ativo, por nível de escolaridade, de 2016 31/12/2022 .....	30
Quadro 5 – Matriz epistemológica e interesse cognitivo de Morin e Antunes .....	44
Quadro 6 - Tipos de conhecimento .....	47
Quadro 7 - Métodos científicos mais comumente utilizados em ciências sociais .....	48
Quadro 8 – Pseudônimos dos participantes da primeira etapa .....	54
Quadro 9 - Pseudônimos dos participantes da segunda etapa .....	56
Quadro 10 - Tipos de entrevista de acordo com os objetivos.....	60
Quadro 11 - Impacto do Programa de Aprendizagem Profissional na aquisição de novos conhecimentos .....	84
Quadro 12 - Impacto do Programa de Aprendizagem Profissional na rede de apoio relacional de cursistas e egressos .....	100

## SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO .....	23
1 INTRODUÇÃO .....	16
2 BREVE HISTÓRICO DO PROGRAMA DE APRENDIZAGEM PROFISSIONAL (PAP) .	22
3 REFERENCIAL TEÓRICO .....	26
3.1 Programa de Aprendizagem Profissional (PAP).....	26
3.2 Trabalho, Juventude e Vulnerabilidade.....	35
3.3 Sentido do Trabalho .....	41
4 CAMINHO METODOLÓGICO.....	47
4.1 Caracterização dos Participantes.....	51
<b>4.1.1 Momento 1: seleção e caracterização dos participantes .....</b>	<b>52</b>
<b>4.1.2 Momento 2: seleção e caracterização dos participantes .....</b>	<b>55</b>
4.2 Coleta de Dados.....	56
<b>4.2.1 Pesquisa bibliográfica .....</b>	<b>56</b>
<b>4.2.2 Pesquisa de campo .....</b>	<b>58</b>
4.3 Sistematização e Classificação dos Dados .....	62
5 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS .....	65
5.1 Categoria 1 – Indivíduo .....	65
<b>5.1.1 Instrumento 1 – Questionário de dados sociodemográficos .....</b>	<b>65</b>
5.2 Categoria 2 - Trabalho.....	67
<b>5.2.1 Análise dos dados da etapa 1 .....</b>	<b>68</b>
<b>5.2.2 Análise dos dados relacionados à etapa 2.....</b>	<b>85</b>
<b>5.2.3 Indicativos para a construção de sentido do trabalho para a categoria 2 (Trabalho)</b> .....	<b>97</b>
5.3 Categoria 3: Apoio Relacional.....	99
<b>5.3.1 Análise da etapa 1 .....</b>	<b>99</b>
<b>5.3.2 Análise da etapa 2.....</b>	<b>102</b>
<b>5.3.3 Indicativos para a construção de sentido do trabalho para a categoria 3 (Apoio</b> <b>relacional).....</b>	<b>103</b>
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	108
REFERÊNCIAS .....	111
APÊNDICE A - TERMO DE ANUÊNCIA.....	118
APÊNDICE B – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO.....	119
APÊNDICE C - TERMO DE ASSENTIMENTO DO MENOR.....	121
APÊNDICE D - QUESTIONÁRIO DE DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS.....	122

APÊNDICE E - QUESTIONÁRIO SOBRE SIGNIFICADO DO TRABALHO.....	123
APÊNDICE F - ROTEIRO DE ENTREVISTA ESTRUTURADA I.....	124
APÊNDICE G - CATEGORIA E SUBCATEGORIA PARA CLASSIFICAÇÃO DOS DADOS DA PESQUISA.....	126
ANEXO I – QUESTIONÁRIO SOBRE SIGNIFICADO DO TRABALHO – QST.....	127
ANEXO II - TRECHO DO ROTEIRO DE HACKMAN E OLDFHAM (1974, <i>APUD</i> OLIVEIRA, 2014) UTILIZADO NESTA PESQUISA .....	128

## APRESENTAÇÃO

O interesse em estudar adolescentes e jovens no contexto do trabalho acompanha a pesquisadora há alguns anos. Após a conclusão da graduação em Pedagogia, em 2009, foi possível experienciar o processo de ensino como professora e pedagoga em diferentes níveis educacionais. Em 2013, ao começar a trabalhar com o Programa de Aprendizagem Profissional (PAP), surgiu um interesse profundo na pesquisa acerca dessa política pública de amplitude nacional, que oferece, para adolescentes e jovens, a oportunidade de se inserirem no mercado de trabalho. A experiência laboral no PAP trouxe inquietações que estimularam a realização de estudos e de projetos educacionais voltados para a área. Após anos de contato com o PAP, a pesquisadora observou que a quantidade de jovens em busca dessa modalidade de emprego tem aumentado. Por outro lado, nas seleções dos jovens, as empresas têm exigido cada vez mais capacitação profissional e adequação comportamental ao ambiente empresarial e suas regras.

A entrada como aluna em disciplina isolada de Sociologia do Trabalho e da Educação, do Programa de Pós-graduação em Educação Tecnológica do CEFET-MG, fortaleceu a vontade de investigar os sentidos do trabalho para os cursistas de Programas de Aprendizagem Profissional. As leituras propostas possibilitaram conhecimento mais amplo sobre autores que abordam esse tema e aumentaram ainda mais esse desejo. Já como estudante regular, foi possível compreender o PAP como uma política pública que vai além da assistência social, pois carrega um viés importante de qualificação profissional em ambiente não escolar, relacionando-se diretamente com o Eixo Temático *Práticas Educativas e Tecnologias Educacionais*. Essa compreensão qualificou o desenvolvimento da pesquisa, que foi ganhando forma e possibilitando achados interessantes.

Assim, o estudo do sentido do trabalho, tendo como referência a visão dos trabalhadores, é um importante indicador sobre como o trabalho se estabelece na sociedade. Além disso, estudar a juventude, neste contexto, é conhecer as tendências do mercado de trabalho, bem como a maneira como ele recebe esses sujeitos em seu primeiro contato com a vida laboral. A ideia de que o mercado de trabalho pode ser visto de diferentes perspectivas encanta a pesquisadora, pois cada sujeito pode trazer seus significados, a depender de seu lugar de fala. Além disso, a condição de trabalhador parece ser algo considerado natural e desejável pelas pessoas. Acredita-se que a relação dos sujeitos com o trabalho está no centro do capitalismo, pois é ela que parece sustentá-lo.

Entende-se que a experiência com o primeiro emprego pode ser motivadora ou desmotivadora, podendo provocar satisfação ou insatisfação, a depender de diversos fatores que, juntos, irão contribuir para a construção de um sentido para o trabalho. Sendo assim, no capítulo *Introdução*, essa temática será apresentada, bem como a proposta desta pesquisa e sua relevância científica e social.

## 1 INTRODUÇÃO

Esta pesquisa teve como objetivo geral conhecer o sentido que cursistas e egressos de Programas de Aprendizagem Profissional atribuem ao trabalho e, mais especificamente:

- Identificar o perfil social de cursistas e egressos de Programas de Aprendizagem Profissional da Região Metropolitana de Belo Horizonte;
- Identificar os motivos que levam os jovens a participarem de Programas de Aprendizagem Profissional;
- Compreender como os jovens conciliam o trabalho com outras atividades;
- Verificar se e como a vivência no Programa de Aprendizagem Profissional reflete nos sentidos que cursistas e egressos atribuem ao trabalho.

O trabalho é objeto de estudo de diversos teóricos e “tem papel central para a compreensão do homem como ser social” (HOLANDA et al, 2014, p. 40). Seja remunerado ou não, é por meio do trabalho que o homem transforma a si e ao meio em que vive. Em um momento, o sujeito reflete e se educa; em outro, ele age. E esse é um processo para tornar-se humano, é um processo educativo (SAVIANI, 2007).

A partir da Primeira Revolução Industrial, intensificou-se a dualidade em relação ao trabalho, com a dissociação da atividade laboral manual da intelectual. Uma “nova forma de produção da existência humana” (p.159) se desdobra na “reorganização das relações sociais” (p.159) e na necessidade de trabalhos que exigem qualificações específicas. A escola institucionalizada foi forçada a “ligar-se, de alguma maneira, ao mundo da produção” (p.159), dividindo-se entre escola profissional para a classe trabalhadora e outra que preparasse a elite para atuar em diferentes “setores da sociedade” (SAVIANI 2007, p. 159).

Acompanhando a lógica capitalista, no Brasil, o trabalho precário torna-se padrão, o que é agravado pela situação social de um país que ainda não alcançou piso civilizacional que proteja todos os sujeitos da pobreza e da exploração. A precariedade pode se dar no trabalho como profissão ou no trabalho como atividade dotada de reconhecimento e retribuição material e simbólica. No trabalho como profissão, “a precariedade manifesta-se através da insatisfação, do desprazer ou sofrimento que se possa ter em relação a ele” (VARGAS, 2016 p. 315). No trabalho como atividade socialmente situada, “a precariedade pode ser identificada pela aferição de critérios objetivos que asseguram e garantem os direitos sociais e trabalhistas” (VARGAS, 2016 p. 315). Nesse segundo modelo, a sensação de precariedade dependerá das referências e padrões sociais apreendidos pelo sujeito, tornando as definições de trabalho precário

construções específicas e particulares. Quanto mais vulnerável o sujeito, mais ele ocupa “espaço social de instabilidade, de turbulências, povoado de indivíduos em situação precária na sua relação com o trabalho e frágeis em sua inserção relacional” (CASTEL, 1997, p. 26). Vargas (2016) esclarece essa questão:

Vários autores procuram mostrar que o trabalho constitui um mecanismo central de integração e coesão nas sociedades contemporâneas, definindo a precariedade do trabalho como o resultado de um processo de fragilização do estatuto do emprego, o que tem levado a uma multiplicação das chamadas “formas atípicas de trabalho”. Segundo Castel (2001), esse seria o epicentro do processo mais amplo de enfraquecimento da integração e da coesão sociais, fundamento da vulnerabilização dos trabalhadores e de seus grupos sociais de pertencimento. Essa seria a base da “nova questão social” nas sociedades contemporâneas, alicerçadas no trabalho como “suporte” fundamental de integração social (VARGAS, 2016, p. 321).

Alguns grupos são apontados como os mais prejudicados pela precariedade do trabalho, como “jovens, considerados(as), principalmente pelas políticas públicas, como toda pessoa entre 15 e 29 anos” (RIBEIRO, 2011, p. 59). Os jovens brasileiros, quanto mais pobres, mais estão suscetíveis a essa precarização, secundarizando a sua formação educacional para atender a necessidades materiais, familiares e sociais. Para eles, o primeiro emprego é um momento importante de transição para a vida adulta, mas que pode apresentar particularidades, fragilidades e risco de abandono escolar (GUIMARÃES, 2006). Segundo Camarano *et al* (2006), no Brasil e em outros países da América Latina, é comum a “entrada precoce no mercado de trabalho e a conciliação ou superposição entre escola e trabalho” (p. 259), o que ocorre proporcionalmente às condições econômicas e sociais das famílias. Para adolescentes de 15 a 17 anos e para jovens a partir de 18 anos, o mercado de trabalho é visto como uma possível via de inclusão social. Seguem os dados do IPEA sobre o assunto:

A alocação dos jovens entre estudo e trabalho é muito influenciada pela faixa etária. Os adolescentes, de 15 a 17 anos, ainda se encontram em idade escolar; portanto, nesse grupo etário, é esperado que os jovens estejam estudando, ou combinando estudo com alguma atividade de trabalho. A problemática dos nem-nem entre os adolescentes está diretamente relacionada à evasão escolar. A partir dos 18 anos, o envolvimento com o mercado de trabalho é crescente, e as dificuldades de inserção no trabalho, como as altas taxas de desemprego e o desalento, tendem a ter um peso maior na determinação do nem-nem (IPEA, 2021, p. 32).

Em 1988, o trabalho para pessoas menores de 16 anos foi proibido pela Constituição da República, salvo na condição de aprendiz. O Programa de Aprendizagem Profissional (PAP) é regulamentado pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que passou por alterações ao longo da história e definiu parâmetros para a contratação de jovens na faixa etária de 14 a 24

anos (BRASIL, 2019). A concretização do PAP se dá pelo cumprimento de cotas de empresas que contratam empregados “em funções que demandem formação profissional, em quantidade igual ou superior a sete” (BRASIL, 2019, p. 13). O PAP está sob responsabilidade de entidades formadoras devidamente autorizadas pelo Ministério do Trabalho, via Cadastro Nacional de Aprendizagem Profissional, as quais elaboram e acompanham os planos de curso, de acordo com as normas estabelecidas na legislação e no Catálogo Nacional de Cursos de Aprendizagem Profissional, o CONAP. Em julho de 2022, 518 mil jovens, com idade de 14 a 24 anos, foram matriculados em Programas de Aprendizagem Profissional no Brasil (BRASIL, 2023), sendo que a busca por essa modalidade de emprego parece não ter uma única motivação. A questão financeira surge como condição elementar na busca por satisfazer necessidades da família e os próprios desejos de consumo do aprendiz. Mas outros fatores aparecem com importância, como a pressão familiar e social e a busca pela independência e autonomia financeira (MOURA, 2018). Para esses jovens, a situação de desemprego causa incômodo, pois a condição de assalariado e de trabalhador é a personificação de sujeito responsável e socialmente integrado. A ansiedade de inserção no mercado de trabalho faz com que esses jovens, muitas vezes, se sujeitem a atividades profissionais degradantes, o que pode camuflar contextos de precarização e de exploração no ambiente de trabalho. No entanto, muitos deles preferem essa situação a se enquadrarem na condição de desocupados (MUNIZ; MEDEIROS, 2015).

Partindo desse contexto, faz-se necessário apreender as novas formas de trabalho, em diferentes espaços e com públicos diversificados. O estudo da relação da juventude com o trabalho possibilita entender um segmento que é indicador de tendências. Morin (2001) afirma que “quando estudamos o trabalho, é importante saber o que os indivíduos pensam quando falam dele” (p. 12); uma das maneiras é compreender os sentidos atribuídos a ele.

Faz-se necessário ressaltar, ainda, que estamos diante de transformações oriundas de questões tecnológicas e também do próprio capitalismo que, em prol do seu avanço, assimila as relações de trabalho de maneiras diversas e redistribui as etapas nos processos produtivos em todo o mundo. Os desdobramentos dessas mudanças se relacionam com as demandas da educação formal e da não formal e se dão de maneira diferente em países desenvolvidos e subdesenvolvidos. Os novos padrões de flexibilidade e de acumulação, intensificados durante a Pandemia da COVID-19,<sup>1</sup> resultam em relações de trabalho que cada vez mais desprotegem o trabalhador, com menores salários e pouca ou nenhuma garantia social. As mutações se

---

<sup>1</sup> A pandemia da COVID-19, causada pelo novo coronavírus (SARS-CoV-2), tem se apresentado como um dos maiores desafios sanitários em escala global deste século.

apresentam com “a flexibilização e precarização dos postos de trabalho e a expansão de trabalhadores com vínculos de trabalhos atípicos, que são diferentes do vínculo tradicional da CLT” (ALBERTON, 2008, p.13). Assim, explica Ribeiro (2021):

Neste contexto, o desemprego e as formas precárias de inserção sociolaboral (informalidade, subempregos, terceirização) aumentaram em quantidade e diversidade, rompendo com a estruturação do mundo do trabalho e gerando um impacto no trabalho e nas carreiras, agora mais heterogêneos e menos coletivos. Instaurou-se uma situação de vulnerabilidade social para uma considerável parcela da PEA (população economicamente ativa). O trabalho como valor central e a carreira como organizadora da relação entre a pessoa e o mundo do trabalho pareciam ter perdido sua força, não tendo mais esta potência estruturante como tinham na configuração do mundo moderno (RIBEIRO, 2021, p. 59).

Os jovens, sendo um dos grupos sociais mais frágeis, estão expostos a riscos e a diversas formas de exploração, por vezes, sendo obrigados a conciliar trabalho e estudo ou, em situações extremas, abandonar os estudos em prol do trabalho. O número de jovens em situação de desocupação tem aumentado consideravelmente, proporcionalmente ao desemprego da população em geral. Essa situação os direciona para atividades informais ou os obriga a se sujeitarem a empregos precários ou que não podem ser conciliados com a vida escolar (IPEA, 2020). Quanto maior a dificuldade de o jovem conseguir um emprego, maior a possibilidade de ele aceitar ocupações de baixa qualidade. A sua entrada no mercado de trabalho não ocorre, então, de maneira linear, não segue um fluxo fixo da escola para o trabalho. Em alguns momentos, esses jovens abandonam a escola para buscar uma colocação no mercado de trabalho e, em outros, conciliam o trabalho com educação formal. Portanto, quanto maior o desemprego, mais se altera a maneira como esse jovem se insere no mercado de trabalho. A inserção precoce no mercado de trabalho é uma característica presente de maneira mais marcante em países subdesenvolvidos, aqueles que ainda não oferecem condições para que os jovens se dediquem por mais tempo aos estudos (CAMARANO et al, 2006).

Autores como Meneses (2007), Moura (2009; 2018), Amazarray et al (2009), Borges (2010), Rizzo; Chamon (2011), Graebi et al (2019), dentre outros, desenvolveram estudos para conhecer o sentido do trabalho na visão dos jovens aprendizes. A realização de investigações sobre esse construto em outros momentos, localizações e contextos distintos poderá apresentar resultados diferentes, o que possibilita criar um conhecimento sobre o perfil do jovem trabalhador do Brasil e pensar em políticas de inclusão produtiva e de formação profissional pertinentes. Outro ponto de interesse da pesquisadora reside em investigar se a experiência vivenciada pelos jovens na formação profissional ofertada pelas entidades formadoras e no

ambiente empresarial que compõem o PAP refletem nos sentidos imputados por eles ao trabalho. Para tanto, nesta pesquisa, os egressos também foram incluídos no campo de investigação.

As informações coletadas sobre o sentido que os cursistas e egressos de Programa de Aprendizagem Profissional atribuem ao trabalho permitiram pensar seu impacto na emancipação, na independência e na construção da identidade social desses sujeitos. Os benefícios da realização desta pesquisa serão especialmente para a comunidade, pois foi obtido um levantamento sobre como o trabalho é representado na realidade dos jovens e de que maneira ele se relaciona com as suas convicções, com seu cotidiano e com seus planos de vida. Intencionou-se investigar se a experiência no Programa de Aprendizagem Profissional trouxe novas possibilidades e perspectivas de futuro aos sujeitos.

O problema desta pesquisa é: qual o sentido que cursistas e egressos de Programas de Aprendizagem Profissional atribuem ao trabalho? Pretendeu-se conhecer o discurso dos sujeitos sobre o sentido do trabalho em suas vidas. Para investigar o sentido do trabalho, foi necessário compreender a visão dos jovens sobre esse tema e como eles o experienciam. Entender a perspectiva dos aprendizes em momentos diferentes da formação e após o seu encerramento tornou possível identificar se a vivência no programa reflete nos sentidos imputados por eles. A intenção foi contribuir com as discussões acerca da relação do jovem trabalhador com a realidade contemporânea e suas convicções. Acredita-se na importância de refletir se a realidade social, cultural e econômica do Brasil possibilita que o trabalho seja representado como meio de socialização, construção de identidade, conhecimento e perspectivas para o futuro. Para tanto, algumas questões se apresentaram inicialmente:

- Qual é o perfil social de cursistas e egressos de Programas de Aprendizagem Profissional?
- Que razões levaram os sujeitos a ingressarem em Programas de Aprendizagem Profissional?
- Como os cursistas de Programas de Aprendizagem Profissional conciliam o trabalho com outras atividades do cotidiano?
- Em que medida os sentidos atribuídos ao trabalho pelos sujeitos se modificam ao longo de Programas de Aprendizagem Profissional?

Para responder ao problema de pesquisa, esta dissertação está organizada, além desta introdução, em outros sete capítulos. No capítulo *Breve Histórico do Programa de Aprendizagem Profissional*, é apresentada uma linha do tempo com os principais marcos legais

do PAP e suas características. No capítulo *Referencial Teórico*, são apresentados os estudos dos autores que abordam os temas *Programa de Aprendizagem Profissional, Trabalho, Juventude e Vulnerabilidade* e, ainda, *Sentido do Trabalho*. O capítulo *Caminho Metodológico* descreve todo o percurso da pesquisa, perpassando pela caracterização dos participantes, pela coleta de dados por meio da pesquisa bibliográfica e pela pesquisa de campo, chegando à explicação sobre como foi feita a sistematização e classificação dos dados. A análise e discussão dos dados apreendidos são apresentadas no capítulo *Análise e Discussão dos Dados*. O capítulo *Considerações finais* apresenta os principais achados e as respostas para o problema central da pesquisa.

## **2 BREVE HISTÓRICO DO PROGRAMA DE APRENDIZAGEM PROFISSIONAL (PAP)**

Na década de 1990, foi sancionada, pelo então presidente da República Fernando Collor, a Lei nº 8.069/1990, que dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA). Em seu Capítulo V - Do Direito à Profissionalização e à Proteção no Trabalho -, formalizou-se a necessidade de garantia da capacitação profissional e do trabalho protegido às crianças e adolescentes com idade de 14 a 18 anos (ECA, 2017, p. 37). Foi criado o Programa Nacional de Aprendizagem, regulamentado pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que possibilita aos adolescentes e jovens o acesso ao trabalho formal e, ao mesmo tempo, a uma qualificação profissional.

Em 1998, a Emenda Constitucional n. 20 incluiu na redação da Constituição da República a “proibição de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos” (BRASIL, 1998). Posteriormente, nos anos 2000, Fernando Henrique Cardoso sancionou a Lei n. 10.097/2000, que alterou dispositivos da CLT, estabelecendo regras nos moldes da aprendizagem profissional. Essa lei foi modernizada com a promulgação das Leis n. 11.180, de 23 de setembro de 2005, e n. 11.788, de 25 de setembro de 2008, pelo presidente Luiz Inácio Lula da Silva.

O Decreto nº 9.579, publicado em 2018 por Michel Temer, instituiu atos normativos sobre diversas temáticas, dentre elas, a aprendizagem profissional. Tais atos motivaram a publicação do Manual da Aprendizagem Profissional, pelo Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho (SINAIT), a fim de “consolidar os parâmetros necessários ao fiel cumprimento da legislação, regulamentando a contratação de aprendizes nos moldes propostos” (BRASIL, 2019. p. 8). No governo de Jair Messias Bolsonaro, em 2021, o Ministro de Estado do Trabalho e Previdência publicou a Portaria nº 671/2021 que, dentre outros assuntos relativos à legislação trabalhista, traz, em seu Capítulo XVIII, atualizações sobre o programa de aprendizagem profissional. Essas normativas vigoram até a presente data e, dentre outras propostas, estipulam regras para aprovação de cursos de aprendizagem profissional presenciais e a distância e a criação da Subsecretaria de Capital Humano. Em 2023, no governo Lula, a subsecretaria teve seu nome alterado para Secretaria de Qualificação e Fomento à Geração de Emprego e Renda, além de ter sido publicado o Decreto nº 11.479, de 6 de abril de 2023 que, dentre outros pontos, visa dar prioridade para a inserção de adolescentes com idade de 14 a 17 anos no mercado de trabalho.

Em suma, em sua configuração atual, a lei prevê que toda empresa com sete funcionários ou mais em funções que demandem formação profissional devem contratar aprendizes, sob o cálculo de 5% a 15% em relação ao total de empregados. O empregador, por meio de contrato de aprendizagem, se compromete a ofertar ao jovem formação profissional, salário compatível com carga horária de trabalho e vale transporte. Em contrapartida, o aprendiz executa, na empresa, as atividades previstas em contrato, sejam elas teóricas, de qualificação profissional ou práticas. Caso não cumpra a legislação, a empresa está sujeita a penalidades, como

[...] lavratura de auto(s) de infração e consequente imposição de multa(s) administrativa(s), pela Inspeção do Trabalho (art. 434 da CLT), garantido o direito de ampla defesa e contraditório; Encaminhamento de relatórios ao Ministério Público do Trabalho (MPT) para as providências legais cabíveis; Formalização de termo de ajuste de conduta, instauração de inquérito administrativo e/ou ajuizamento de ação civil pública; Encaminhamento de relatórios ao Ministério Público Estadual/Promotoria da Infância e da Juventude para as providências legais cabíveis; Nulidade do contrato de aprendizagem, com consequente caracterização da relação de emprego com aquele empregador, na forma de contrato de prazo indeterminado, ainda que a contratação tenha sido feita por meio de ESFL<sup>2</sup> (art. 57 do Decreto nº 9.579/2018); Encaminhamento de relatórios ao Ministério Público Estadual ou Federal, para as providências legais cabíveis, caso sejam constatados indícios de infração penal (BRASIL, 2019, p. 22).

De acordo com o Manual da Aprendizagem (BRASIL, 2019), o PAP é uma modalidade especial de trabalho formal, com duração de até dois anos, intermediado por instituição formadora devidamente registrada no Cadastro Nacional de Aprendizagem Profissional (CONAP). O documento prevê, obrigatoriamente, formação profissional para o jovem participante, conforme excerto abaixo:

São qualificadas para ministrar cursos de aprendizagem as seguintes instituições, que deverão contar com estrutura adequada ao desenvolvimento dos programas de aprendizagem, de forma a manter a qualidade do processo de ensino, bem como acompanhar e avaliar os resultados (Arts. 429 e 430 da CLT): Os Serviços Nacionais de Aprendizagem: Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai); Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (Senac); Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (Senar); Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte (Senat); Serviço Nacional de Cooperativismo (Sescoop); As Escolas Técnicas de Educação; As Entidades sem Fins Lucrativos, que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e a educação profissional, com registro no CMDCA; Entidades de prática desportiva das diversas modalidades filiadas ao Sistema Nacional do Desporto e aos Sistemas de Desporto dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios (BRASIL, 2019, p. 16).

---

<sup>2</sup> ESFL – Entidade sem Fins Lucrativos.

O CONAP é uma publicação quadrimestral, que orienta as instituições formadoras quanto à organização dos cursos, aos critérios de idade dos jovens participantes e à descrição das atividades profissionais (BRASIL, 2021). De acordo com o Ministério do Trabalho e Previdência, existem mais de vinte e cinco mil cursos de aprendizagem aprovados em todo o Brasil (BRASIL, 2023).

A formação teórica profissional metódica em Programas de Aprendizagem Profissional poderá ocorrer concomitantemente à formação prática, a priori, no caso de cursos técnicos, observando-se as normas, ou a posteriori (BRASIL, 2021). Os conteúdos a serem ofertados contemplam formação humana, científica e específica, e relacionam-se com o tipo de programa e com a atividade prática desenvolvida pelo aprendiz na empresa.

O Quadro 1 descreve a natureza dos cursos, que podem ser por ocupação, arcos ocupacionais, múltiplas ocupações ou técnico de nível médio.

Quadro 1 - Caracterização do PAP por tipo

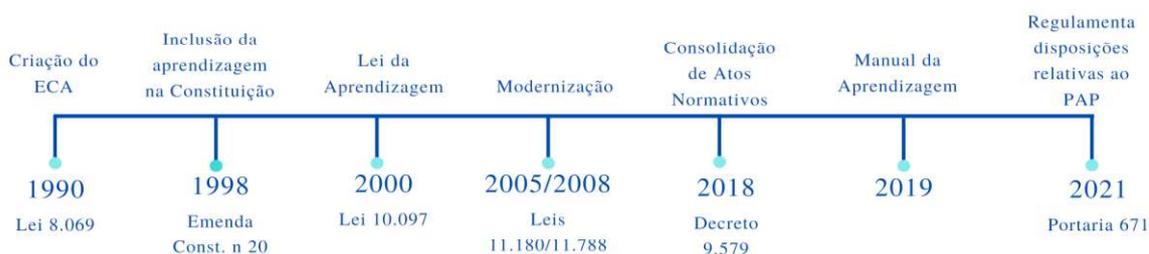
TIPOS DE PROGRAMA DE APRENDIZAGEM PROFISSIONAL	CARACTERÍSTICAS
<b>Ocupação</b>	Definidos para um código específico da Classificação Brasileira de Ocupação (CBO), focando na formação do aprendiz para uma única ocupação.
<b>Arcos Ocupacionais</b>	Agrupamentos de ocupações relacionadas, que possuem base técnica próxima e características complementares. Importante ressaltar que tais ocupações não estão, necessariamente, contidas na mesma família ocupacional.
<b>Múltiplas Ocupações</b>	Compostos de duas ou mais ocupações e são destinados a qualificar o aprendiz em ocupações variadas, que não precisam compor a mesma família ocupacional.
<b>Técnico de Nível Médio</b>	Os cursos ou partes de cursos da educação profissional técnica de nível médio ou do itinerário da formação técnica e profissional do ensino médio poderão ser reconhecidos como atividade teórica do curso de aprendizagem profissional, quando ofertados por instituições de ensino devidamente regularizadas perante o respectivo órgão competente do sistema de ensino e cadastrados no CNAP.

Fonte: Elaborado pela pesquisadora, com base em Brasil (2019), 2022.

Os tipos de programas identificados no Quadro 1, bem como suas características, são pré-definidos pela Secretaria de Qualificação e Fomento à Geração de Emprego e Renda. A escolha de qual deles será adotado é feita pela instituição formadora, que avaliará a melhor estratégia para implementação. Os programas com base em ocupação, por exemplo, possibilitam atuação prática e formação profissional do aprendiz em uma única atividade. Em arcos ocupacionais, existe a possibilidade de a empresa ter, em um mesmo curso, duas, três ou mais opções de ocupações para alocar os aprendizes. O mesmo ocorre com as múltiplas ocupações, com a possibilidade de, em um mesmo curso, os estudantes terem várias ocupações, porém não são necessariamente de famílias ocupacionais semelhantes. Por exemplo, é possível, em um curso de múltiplas ocupações, realizar o curso de Produção e o de Mecânica. Ressalta-se que uma mesma instituição formadora poderá oferecer diversos cursos cadastrados, de diferentes tipos e de distintas modalidades (presencial ou a distância).

A Figura 1 sintetiza os principais marcos do Programa de Aprendizagem Profissional, considerando as alterações no histórico da legislação.

Figura 1 - Linha do tempo com marcos legais do PAP



**Fonte:** Elaborado pela pesquisadora, 2023.

A linha do tempo aponta que o Programa de Aprendizagem Profissional vem passando por atualizações, sendo adequado às mudanças do mundo do trabalho. A criação do Estatuto da Criança e do Adolescente em 1990, a inclusão da aprendizagem profissional na Constituição da República em 1998, a publicação da Lei da Aprendizagem em 2000 e sua modernização nos anos de 2005 e 2008, a divulgação do Manual da Aprendizagem em 2019 e, recentemente, a regulamentação do PAP com atualização do CONAP indica um esforço coletivo para que o PAP seja uma política pública de inclusão produtiva para adolescentes e jovens, em situação de risco ou não, por meio de emprego formal monitorado e de qualificação profissional metódica.

### 3 REFERENCIAL TEÓRICO

#### 3.1 Programa de Aprendizagem Profissional (PAP)

De acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (BRASIL, 2019), 15% da população brasileira possui de 14 a 24 anos, o que representa um cenário de cerca de 30 milhões de adolescentes e jovens. Embora nem todos estejam em busca por emprego, para os menores de idade na faixa etária de 14 a 17 anos que querem ou precisam trabalhar, o Programa de Aprendizagem Profissional pode ser uma porta de entrada para o mercado de trabalho formal, conforme legislação vigente.

A efetivação do Programa de Aprendizagem Profissional depende de uma tríade, representada pela Figura 2.

Figura 2 - Tríade do Programa de Aprendizagem Profissional

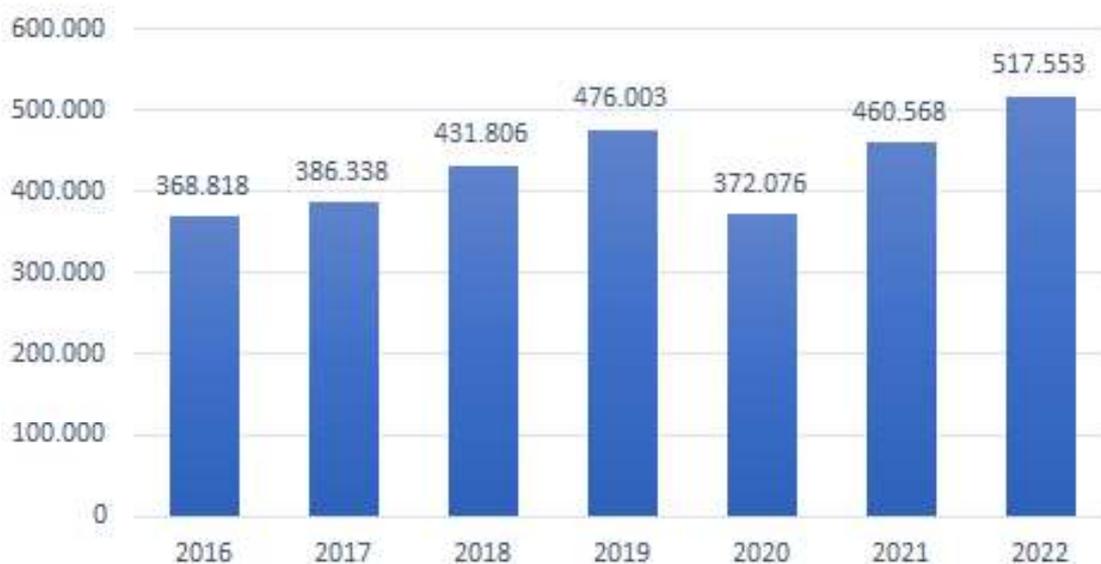


**Fonte:** Elaborado pela pesquisadora, 2022.

A Figura 2 apresenta os atores do PAP, que são a empresa contratante - cumpridora da cota de aprendizes -, a instituição formadora – ofertante da formação profissional ao aprendiz - e o jovem aprendiz - contratado que trabalhará na empresa contratante e que realizará a formação teórica na instituição formadora. No contexto da tríade do PAP, cada ator tem um papel bem definido: a empresa contratante arca com os custos trabalhistas previstos na CLT e com taxas às instituições formadoras pela prestação do serviço de formação teórica; a instituição formadora promove a qualificação profissional e acompanha o desempenho do aprendiz também na empresa; o jovem aprendiz cumpre com sua carga horária de trabalho na empresa e de formação teórica na instituição formadora.

O Gráfico 1 mostra o movimento de contratação de jovens nessa modalidade de trabalho. Os dados são da Secretaria de Qualificação e Fomento à Geração de Emprego e Renda, via Ministério do Trabalho e Previdência (BRASIL, 2023) e mostram o alcance desse projeto para o Brasil, que chegou a passar a marca de meio milhão de aprendizes ativos em 2022.

Gráfico 1 - Aprendizes ativos de 2016 até dia 31/12/2022



**Fonte:** Boletins da aprendizagem profissional, Brasil (2023).

Os dados do Gráfico 1 elucidam que, de 2016 a 2019, o número de aprendizes ativos aumentou gradativamente, atingindo uma diferença positiva de mais de 100 mil jovens em quatro anos. De 2019 para 2020, houve queda de quase 104 mil jovens ativos, o que pode estar relacionado ao isolamento social imposto pela Pandemia da Covid-19, trouxe impactos profundos para diversos setores da sociedade, incluindo a educação. Oliveira, Gomes e Barcellos (2020) afirmam:

De acordo com a Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO, 2020), no início de maio de 2020, 186 países ou regiões fecharam escolas, total ou parcialmente, para conter a disseminação da Covid-19, atingindo cerca de 70% dos alunos. Esse fechamento afetou o calendário escolar, sendo incerto o seu impacto sobre o aprendizado dos alunos. Diferenças no rigor da quarentena, na sua duração e nas estratégias adotadas pelas famílias e escolas são apenas alguns dos fatores que poderão influenciar a trajetória desses alunos (OLIVEIRA, GOMES E BARCELLOS, 2020, p. 555).

Outros autores corroboram com o fato de que a pandemia impactou negativamente o mercado de trabalho brasileiro. O aumento dos subempregos e desocupação dos menos qualificados foram alguns fatores. Nesse sentido,

[...] uma característica importante é que os primeiros a serem demitidos ou a terem seus trabalhos inviabilizados foram os subocupados por insuficiência de horas, que diminuíram em aproximadamente meio milhão no trimestre considerado em relação ao anterior. Esses trabalhadores geralmente se encontram em ocupações mais flexíveis, estando mais sujeitos a desligamentos quando ocorrem retrações na produção. No que se refere à posição na ocupação, vale destacar que os maiores volumes de demissões se concentraram em três categorias, sendo que cada uma delas perdeu cerca de 1,5 milhão de ocupações no trimestre recentemente divulgado. São elas: empregados no setor privado com carteira de trabalho assinada; empregados no setor privado sem carteira assinada; e trabalhadores por conta própria sem CNPJ. Além disso, o número de empregadores diminuiu 1,2 milhão no período. Neste caso particular, os dados podem estar indicando que os impactos da crise no setor empresarial afetaram mais fortemente os segmentos das micro, pequenas e médias empresas, as quais são responsáveis pela geração da grande maioria das ocupações (MATTEI; HEINEN, 2020. p. 665).

Veloso (2021) também afirma que a economia e a geração de emprego foram impactadas pela pandemia:

As ocupações de baixa escolaridade foram particularmente afetadas, com redução de 20,6% no emprego de pessoas com até 3 anos de estudo e de 15,8% no grupo com escolaridade entre 4 e 7 anos. Por outro lado, houve um aumento de 4,8% no emprego de pessoas com 15 anos ou mais de estudo (VELOSO, 2021).

Uma vez que a obrigatoriedade na contratação de aprendizes está relacionada com o número de funcionários ativos em uma empresa, caso haja demissão ou contratação de pessoal, o percentual de jovens ativos como aprendizes no mercado de trabalho pode sofrer alterações. Ainda de acordo com os dados do Gráfico 1, no ano de 2021, houve um aumento de 88.492 jovens contratados em relação ao ano de 2020 e, em 2022, um novo aumento de 56.985 aprendizes ativos em comparação com 2021. Portanto, em 2022, o número de aprendizes ativos voltou a ser superior em relação a 2019. O Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho (SINAIT) afirma que o PAP tem possibilidade de crescer ainda mais. Segundo o órgão,

[...] há um largo potencial a ser explorado, pois um grande número de empresas ainda não cumpre devidamente as cotas estabelecidas em lei. Por outro lado, há centenas de milhares de jovens, em situação de risco ou não, em busca de oportunidades no mercado de trabalho. A aprendizagem é, muitas vezes, a porta de entrada ideal, quiçá a única na atual conjuntura, para essa parcela da população (BRASIL, 2019, p. 6).

O Quadro 2 apresenta a quantidade e percentual de aprendizes com vínculo ativo por idade, de 2016 até dia 31/12/2022.

Quadro 2 – Quantidade e percentual de aprendizes com vínculo ativo por idade, de 2016 até 31/12/2022

Aprendizes com vínculo ativo em 31/12 por idade														
Idade	2016	%	2017	%	2018	%	2019	%	2020	%	2021	%	2022	%
Até 17 anos	194.194	52,65%	180.843	46,81%	185.506	42,96%	186.701	39,22%	124.200	33,38%	247.421	53,72%	336.120	64,94%
18 a 24 anos	172.933	46,89%	204.150	52,84%	244.971	56,73%	287.233	60,34%	246.135	66,15%	211.158	45,85%	178.964	34,58%
25 a 29 anos	625	0,17%	518	0,13%	504	0,12%	805	0,17%	725	0,19%	699	0,15%	733	0,14%
30 a 39 anos	658	0,18%	540	0,14%	547	0,13%	800	0,17%	641	0,17%	729	0,16%	880	0,17%
40 a 49 anos	286	0,08%	214	0,06%	203	0,05%	338	0,07%	276	0,07%	378	0,08%	511	0,10%
50 a 64 anos	117	0,03%	72	0,02%	75	0,02%	120	0,03%	93	0,02%	161	0,03%	213	0,04%
65 anos ou mais	5	0,001%	1	0,0003%	0	0,00%	6	0,001%	6	0,002%	22	0,00%	132	0,03%
<b>Total</b>	<b>368.818</b>	<b>100%</b>	<b>386.338</b>	<b>100%</b>	<b>431.806</b>	<b>100%</b>	<b>476.003</b>	<b>100%</b>	<b>372.076</b>	<b>100%</b>	<b>460.568</b>	<b>100,00%</b>	<b>517.553</b>	<b>100,00%</b>

Fonte: Boletins da aprendizagem profissional, Brasil (2023).

De acordo com os dados do Quadro 2, o Programa de Aprendizagem Profissional, apesar de possibilitar a participação de jovens com idade de 14 a 24 anos, vinha, desde 2017, concentrando a contratação de jovens com idade de 18 a 24 anos. Em 2016, essa faixa etária representava 46,89% das contratações e passou para 52,84% em 2017, 56,73% em 2018, 60,34% em 2019 e 66,15% em 2020. Nos anos de 2021 e 2022, observou-se a diminuição na contratação de jovens de 18 a 24 anos e uma tendência de maior contratação de jovens com idade de 14 até 17 anos. Em 2021, foram contratados 45,85% de jovens de 18 a 24 anos e 53,72% da faixa etária de 14 a 17 anos. Em 2022, os números foram: 34,58% de jovens com idade de 18 a 24 anos e 64,94% da faixa etária de 14 a 17 anos. Ainda sobre os dados do Quadro 2, os jovens com idade a partir de 25 anos que aparecem no levantamento são pessoas com deficiência, para as quais não há limite máximo de idade para contratação no Programa.

Outro dado importante, apresentado no Quadro 3, é a quantidade e percentual de homens e mulheres com vínculo ativo de aprendizes, de 2016 até o dia 31/12/2022.

Quadro 3 – Quantidade e percentual de homens e mulheres com vínculo ativo como aprendizes, de 2016 até 31/12/2022

Aprendizes com vínculo ativo em 31/12 por sexo						
Sexo	2016	%	2017	%	2018	%
Homem	190.717	51,71%	198.923	51,49%	220.034	50,96%
Mulher	178.101	48,29%	187.415	48,51%	211.772	49,04%
<b>Total</b>	<b>368.818</b>	<b>100%</b>	<b>386.338</b>	<b>100%</b>	<b>431.806</b>	<b>100%</b>

Aprendizes com vínculo ativo em 31/12 por sexo								
Sexo	2019	%	2020	%	2021	%	2022	%
Homem	240.708	50,57%	184.510	49,59%	219.097	47,57%	247.870	47,89%
Mulher	235.295	49,43%	187.566	50,41%	241.471	52,43%	269.683	52,11%
<b>Total</b>	<b>476.003</b>	<b>100%</b>	<b>372.076</b>	<b>100%</b>	<b>460.568</b>	<b>100%</b>	<b>517.553</b>	<b>100%</b>

Fonte: Boletins da aprendizagem profissional, Brasil (2023).

Os dados do Quadro 3 mostram que, de 2016 até 2019, a quantidade de participantes do sexo feminino foi menor do que os do sexo masculino. De 2019 a 2020, houve um aumento de mulheres ativas, que representaram 50,41% das contratações, superando, pela primeira vez, desde 2016, a quantidade de homens contratados. No ano de 2021, foram 52,43% de mulheres contratadas e, em 2022, o público feminino representou 52,11% dos jovens aprendizes ativos.

Em relação à escolaridade dos jovens aprendizes com vínculo ativo de 2016 até 31/12/2022, temos o Quadro 4.

Quadro 4 – Quantidade e percentual de jovens com vínculo ativo, por nível de escolaridade, de 2016 31/12/2022.

Aprendizes com vínculo ativo em 31/12 por nível de escolaridade						
Escolaridade	2016	%	2017	%	2018	%
Até 5ª Incompleto	1.320	0,36%	1.220	0,32%	1.204	0,28%
5ª Completo Fundamental	1.028	0,28%	967	0,25%	592	0,14%
6ª a 9ª Fundamental	26.413	7,16%	23.564	6,10%	26.617	6,16%
Fundamental Completo	207.487	56,26%	203.457	52,66%	214.171	49,60%
Médio Completo	131.646	35,69%	155.547	40,26%	187.557	43,44%
Superior Completo	924	0,25%	1.583	0,41%	1.665	0,39%
<b>Total</b>	<b>368.818</b>	<b>100%</b>	<b>386.338</b>	<b>100%</b>	<b>431.806</b>	<b>100%</b>

Escolaridade	2019	%	2020	%	2021	%	2022	%
Até 5ª Incompleto	1.462	0,31%	1.340	0,36%	1.490	0,32%	1.655	0,32%
5ª Completo Fundamental	687	0,14%	521	0,14%	658	0,14%	934	0,18%
6ª a 9ª Fundamental	26.390	5,54%	19.973	5,37%	26.984	5,86%	32.105	6,20%
Fundamental Completo	227.307	47,75%	171.565	46,11%	234.119	50,83%	279.411	53,99%
Médio Completo	218.145	45,83%	176.777	47,51%	196.310	42,62%	203.128	39,25%
Superior Completo	2.012	0,42%	1.900	0,51%	1.007	0,22%	320	0,06%
<b>Total</b>	<b>476.003</b>	<b>100%</b>	<b>372.076</b>	<b>100%</b>	<b>460.568</b>	<b>100,00%</b>	<b>517.553</b>	<b>100,00%</b>

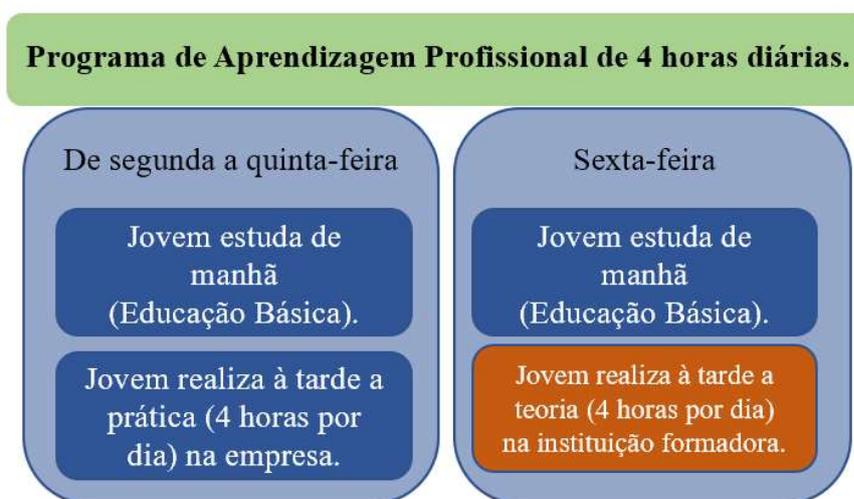
Fonte: Boletins da aprendizagem profissional, Brasil (2023).

Os dados apresentados no Quadro 4 mostram que a faixa de escolaridade na qual os jovens mais se concentraram, ao longo dos anos de 2016 a 2022, foi na de ensino fundamental completo, sendo o ensino médio completo a segunda faixa e o ensino fundamental em curso,

que vai do sexto ao nono ano, a terceira. O quinto ano do ensino fundamental incompleto ou completo e o ensino superior completo foram as faixas que concentraram as menores quantidades de jovens ativos. Os dados fornecidos pelo Ministério do Trabalho estão incompletos, pois não mostram o número de jovens que estão cursando outras etapas, como ensino médio incompleto, ensino técnico incompleto ou completo ou, ainda, ensino superior incompleto.

Para participar do Programa de Aprendizagem Profissional, o jovem deve estar matriculado e frequente na educação básica ou ter concluído o ensino médio. Não é obrigatório estar matriculado em curso técnico ou de nível superior. As Figuras 3, 4 e 5 apresentam as possibilidades para o jovem aprendiz conciliar trabalho e escola, dependendo da carga horária prevista no PAP. A Figura 3 demonstra como o aprendiz pode conciliar o PAP de 4 horas com a escola de nível fundamental ou médio.

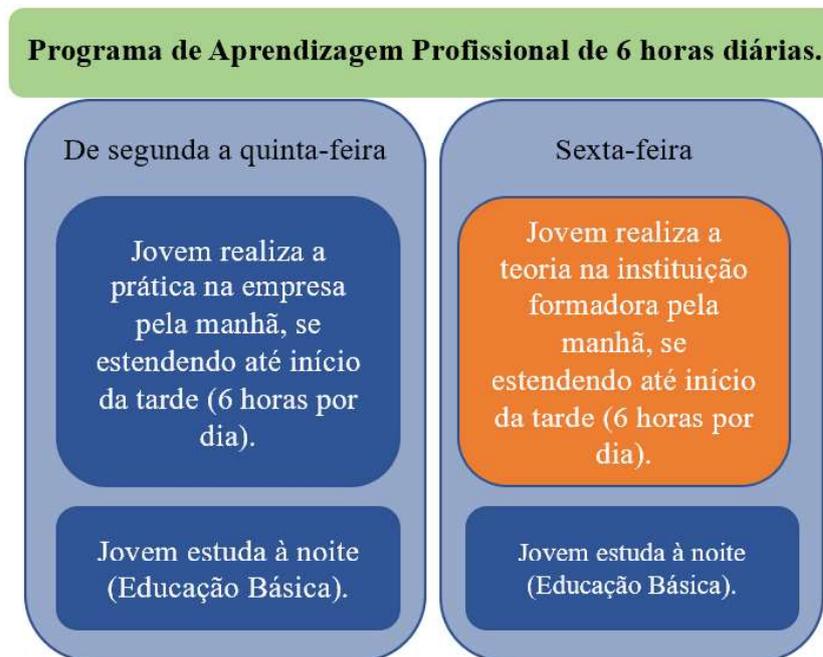
Figura 3 – Trabalho no PAP de 4 horas *versus* estudo na escola básica.



Fonte: Elaborado pela pesquisadora, 2022.

De acordo com a Figura 3, no PAP de quatro horas, o jovem poderá, por exemplo, frequentar a escola no turno da manhã e trabalhar à tarde. Esse modelo parece ser o mais confortável para os aprendizes que ainda se encontram matriculados na educação básica. A Figura 4 representa o trabalho no PAP de 6 horas *versus* o estudo na escola básica.

Figura 4 - Trabalho no PAP de 6 horas *versus* estudo na escola básica

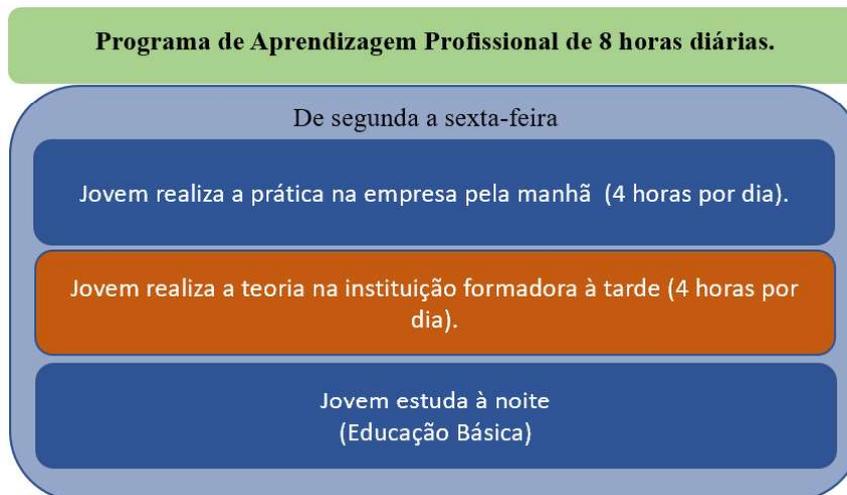


**Fonte:** Elaborado pela pesquisadora, 2022.

A Figura 4 mostra a semelhança na distribuição da carga horária semanal entre o PAP de 4 horas e o de 6 horas, pois o aprendiz frequenta a empresa quatro dias e a instituição formadora um dia por semana. Porém, no segundo caso, o jovem precisará frequentar a escola no turno da noite para conciliá-la com trabalho. Caso o jovem tenha finalizado o ensino médio e queira cursar uma faculdade ou um outro curso, deverá fazê-lo também à noite.

No PAP com carga horária de oito horas diárias, o aprendiz realiza, de segunda a sexta, formação prática na empresa em um turno e formação teórica na instituição formadora no outro. A Figura 5 ilustra esse modelo:

Figura 5 –Trabalho no PAP de 8 horas *versus* estudo na escola básica



**Fonte:** Elaborado pela pesquisadora, 2022.

Na Figura 5, o jovem aprendiz trabalha na empresa de segunda a sexta pela manhã e à tarde, também de segunda a sexta, realiza a formação teórica na instituição formadora. Semelhante ao PAP de seis horas, o de oito horas exigirá que o aprendiz estude no turno da noite. Esse é um ponto de atenção que, apesar de não constar nos relatórios publicados pela Secretaria de Qualificação e Fomento à Geração de Emprego e Renda, pode ser considerado crítico, uma vez que diversos autores alertam sobre o baixo índice de aprendizagem e a alta taxa de evasão no ensino noturno. O perfil dos estudantes da noite vem, há tempos, sendo investigado e constatou-se que, em sua maioria, eles são trabalhadores. Em contrapartida, não há muitas políticas públicas eficazes para a melhoria da qualidade do ensino noturno, que levem em consideração as necessidades específicas desse público. Fritsch, Vitelli e Rocha (2014) confirmam essa situação:

A informação de que o estudante da noite tem um perfil de aluno trabalhador é confirmada pela citada investigação. No entanto, nenhuma política tem contribuído para modificar a realidade desse público, alvo de preocupação de pesquisadores. As práticas pedagógicas adotadas pelas escolas não levam em conta o perfil e a condição social dos estudantes. Um projeto pedagógico exige que as práticas educativas considerem a realidade e o contexto socioeconômico e cultural do aluno. Os resultados da referida pesquisa indicaram que, além de existir uma parcela significativa de estudantes no turno noturno, trabalhando ou fazendo estágio, as cargas horárias de trabalho, principalmente para os alunos do turno noturno, são muito altas. Entre esses, 20,90% trabalham até 40 horas semanais, limitando a carga horária para trabalhos ou estudos extraclasse. Dos ingressantes no turno noturno, 35,70% já realizam estágio ou trabalham. Nesse mesmo turno, uma parcela significativa já está no mercado há pelo menos dois anos (11,50%). A proporção de alunos que não trabalham ou fazem estágio é muito mais elevada entre o aluno do turno da tarde (84,20%), sendo também diferente daquele do turno da manhã (69%). Considerando o fato de os estudantes trabalharem ou realizarem estágio e sua dependência da renda familiar, observamos que grande parte deles depende do dinheiro da família para seu sustento (21,90%). Ainda assim, 2,30% contribuem para a renda familiar e seus rendimentos ajudam no

sustento de outras pessoas. É difícil, nesse caso, se dedicarem somente aos estudos (FRITSCH; VITELLI E ROCHA, 2014. p. 150).

Uma das regras do PAP é justamente o jovem estar matriculado na educação básica ou ter concluído o ensino médio, o que pode incentivá-lo a não evadir da escola, sob risco da perda do contrato de trabalho. Porém, pensando em um percurso ideal, o jovem brasileiro deveria ter uma condição familiar e social para se dedicar aos estudos até concluir a educação básica, entrar naturalmente na universidade, buscar por um estágio e um emprego. Mas o que ocorre é que a maioria deles não tem condição de seguir uma trajetória que os possibilite entrar no mercado de trabalho de maneira adequada, principalmente em relação aos direitos e oportunidades. Para Couto e Tomasi (2017), há uma íntima relação entre escola e desigualdade social. Esses autores afirmam que

[...] muitos pesquisadores têm se dedicado à relação escola e desigualdade social, inclusive a partir de perspectivas e olhares os mais diversos, [...]. Assim, se parece claro que a ausência ou a quase ausência da escola [...] contribuiu fortemente para a inserção dos jovens na vida de trabalho como operário, esse seria também o entendimento deles, os operários, ou eles apontariam outros fatores, tais como a família, as relações sociais e as experiências culturais, que contribuiriam também para um destino operário? (COUTO E TOMASI, 2017, p. 153).

Uma vez que a jornada educacional do jovem pode ser um dos fatores que contribui para que, no futuro, ele seja direcionado para trabalhos de menor qualidade, parece importante evoluir em estudos que identificam o papel da escola nesse contexto. De acordo com Rodrigues, Batista e Ramos (2020),

[...] historicamente, um dos objetivos da escola, é atender às demandas sociais, inclusive a de inserir os educandos na vida produtiva. Nesse sentido, ora a escola se aproxima de propostas que vão para além da formação técnica, ora ela se restringe em atender uma formação mais tecnicista. (RODRIGUES, BATISTA e RAMOS, 2020, p. 51).

Outra informação, de acordo com dados do governo federal, é que mais de 60% das contratações dos jovens, de 2016 a 2022, foram para áreas administrativas (BRASIL, 2023). No entanto, apesar de os jovens serem em grande parte contratados para executar atividades administrativas, 70% das empresas contratantes têm como negócio principal indústria de transformação, reparação de veículos automotores e motocicletas, saúde humana e serviços sociais. O percentual de empresas que possuem atividades administrativas como negócio principal não chegam a 5%. Esse pode ser considerado um fator crítico para a efetivação dos

aprendizes como funcionários, uma vez que a formação profissional da maioria dos jovens é diferente do principal negócio de grande parte das organizações que os contratam para o cumprimento de cota. Ao consultar o índice de efetivação dos aprendizes na mesma empresa em que realizaram o programa, em até dezoito meses após o fim do contrato de trabalho, constatou-se que não passou de 14,1% (BRASIL, 2023). Isso significa que, de 500 mil jovens contratados como aprendizes, de 2016 a 2022, cerca de 70 mil conseguiram ser efetivados na mesma empresa em até um ano e meio após o encerramento do PAP.

Dados nacionais corroboram com a necessidade de se discutir políticas públicas para a juventude. Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em censo realizado em 2022, o Brasil possui cerca de 8 milhões de desocupados. O grupo que apresenta a maior taxa de desocupação, por faixa etária, é o de 14 a 17 anos (33,3%), enquanto os jovens com idade de 18 a 24 anos representam 19,3% da taxa de desocupação. A busca desse público por uma ocupação remunerada é proporcional à situação econômica de suas famílias e a outros critérios que retratam a sociedade sob a ótica da desigualdade. Os jovens pardos e negros em situação econômica desfavorável possuem menor rendimento familiar, menor escolaridade e são os que menos têm acesso a oportunidades de permanência na escola e no trabalho (MOURA, 2009).

### **3.2 Trabalho, Juventude e Vulnerabilidade**

O termo *trabalho* pode ter diferentes conceitos e ser abordado a partir de distintas áreas do conhecimento. Pode-se considerá-lo como parte de um processo cultural, constituído por dimensões múltiplas, sendo prioritariamente o caminho para que o ser humano se constitua como um sujeito histórico e social (BENDASSOLLI; GONDIM, 2014). No contexto do capitalismo, o trabalho também pode escravizar, alienar e alimentar o ciclo das desigualdades. Para Frigotto e Ciavatta (2003), “no senso comum e dentro da vulgata neoliberal, hoje, trabalho e trabalhador produtivos estão profundamente permeados pela idéia de que é aquele que faz, produz mais rapidamente, tem qualidade ou é mais competente” (p. 50). O trabalho exerce um papel na compreensão do homem como ser social (HOLANDA *et al*, 2014), sendo um processo educativo, como parte de tornar-se humano (SAVIANI, 2007).

A sociologia clássica explica o modelo de trabalho na sociedade e como ele se organiza. Embora haja métodos, explicações e análises diferentes, os estudos sobre esse tema mostram a sua importância na sociedade. Os teóricos da sociologia clássica têm em comum a ideia de que

o trabalhador gera diferentes produtos por meio de seu trabalho; ele interage com o mundo e interliga o seu íntimo à realidade. Brief e Nord (1990, *apud* Morin, 2001) afirmam que “o único elemento que reúne os múltiplos significados para trabalho é: uma atividade que tem um objetivo” (p. 12). Entende-se que ele pode ser executado em diferentes espaços, de várias maneiras, resultando em distintos produtos, e que pode ser agradável ou desagradável. O trabalho está para além da subsistência ou do status, fazendo parte de um processo cultural, histórico, sociológico, econômico, filosófico e psicológico. Fígaro (2008) afirma que

[...] a atividade de trabalho é aquela que permite ao sujeito criar algo em benefício de outro e de si mesmo, a partir de prescrições consolidadas no conhecimento instituído (leis, ciência, normas) e da criação/inação do conhecimento investido (experiência pessoal). Desse encontro objetivo tem-se o trabalho e o produto resultado dele em duas instâncias: a atualização da prescrição/conhecimento instituído; a atualização das relações sociais (culturais, comunicacionais, políticas) (FIGARO, 2008, p. 92).

Trabalho é diferente de ofício, emprego e profissão, não podendo ser confundido “com certas formas históricas, a escrava e a assalariada, pois ele permeia todo o ser do homem e constitui a sua especificidade. Não se reduz à atividade laborativa ou emprego” (FRIGOTTO, 2008, p.1). A seu turno, o ofício é uma das diversas possibilidades de trabalho, sendo considerado como a primeira profissão por envolver uma função produtiva, especializada e remunerada (TOMASI; SILVA, 2007). Ainda segundo os autores, ofício e profissão têm sido historicamente distinguidos como manual e intelectual, respectivamente. Em muitos casos, atribui-se à profissão o status de ser regulamentada e de conferir certa autonomia ao trabalhador. O emprego, diferentemente do trabalho, implica em salário, em regulamentação contratual, na aceitação de um indivíduo em se submeter à condição de outro (MORIN, 2001). O emprego regulamenta o trabalho, atribuindo vínculo para cada atividade, tendo em vista a hierarquização e as relações de poder (FIGARO, 2008). Porém, as novas formas de flexibilização e configuração de trabalho modificaram a relação com o emprego e impactaram a organização da carreira, aumentando o tempo de procura de trabalho e recorrência na desocupação (GUIMARÃES, 2006). Nessa direção, Ribeiro (2011) afirma:

Com a crescente flexibilização, heterogeneização e fragmentação do trabalho, que fez com que o emprego deixasse de ser a forma predominante de configuração do trabalho humano para a maioria dos trabalhadores, autores como Gorz (1987) começam a questionar a centralidade da categoria trabalho na contemporaneidade, discutindo que ela teria perdido sua potência de dimensão fundante da vida, pois havia se rompido o projeto coletivo implicado na sociedade do trabalho (RIBEIRO, 2011, p. 2).

Todos esses conceitos - trabalho, emprego, ofício e profissão - possuem um ponto de encontro, que é o mundo do trabalho, “uma categorização ampla, porque incorpora e congrega trabalho, relações de trabalho, vínculo empregatício, mercado de trabalho, salário, tecnologia, troca, lucro, capital, organizações, controle, poder, sociabilidades, cultura, relações de comunicação” (FÍGARO, 2008, p. 93). O acesso ou não a esse mundo, o do trabalho, é um indicador importante de vulnerabilidade. Segundo Castel (1997), “as situações marginais aparecem em relação ao trabalho e em relação à inserção relacional” (p. 23). Para a juventude, público alvo desta pesquisa, o acesso ao trabalho torna-se preocupação central, principalmente após concluir a educação básica, quando trabalhar e constituir família seriam as únicas possibilidades de se inserir socialmente. Para Ribeiro (2011),

[...] as dificuldades provenientes das novas condições de inserção no mundo do trabalho não têm gerado a perda do significado do trabalho e sim a produção de novos e diferentes significados com o trabalho como central na vida do(a) jovem (MARTINS, 2001). Importante destacar que há uma diversidade de atitudes face ao trabalho entre jovens com *habitus* de classe diferentes, em função do estilo pessoal que cada um(a) consegue construir na sua relação com o mundo, e fortemente dependente dos vínculos e dos suportes sociais que eles(as) podem mobilizar (RIBEIRO, 2011, p. 5).

Guimarães (2006) afirma que os jovens presenciam uma dicotomia no mundo do trabalho, pois se veem cumprindo requisitos necessários para sua inserção laboral, mas não são integrados aos processos coletivos da sociedade. O autor destaca:

Evidentemente, as condições em que se dão a transição entre escola e trabalho e, por consequência, o início da vida profissional, expressam os contextos históricos e as dinâmicas sociais em que se vive. Entretanto, o senso comum dos analistas por muito tempo asseverou que o ingresso juvenil no trabalho seguia um curso que se iniciava com os vínculos ocupacionais mais frágeis e transitórios, por uma espécie de “multiatividade nômade”, para usar a imagem cunhada por Beck (2000), que antecederia o estabelecimento de um primeiro vínculo mais duradouro. espécie de ensaio e erro que refletiria a aprendizagem da procura e a ainda escassa solidez das redes profissionais, configurando um momento no amadurecimento do trabalhador (GUIMARÃES, 2006, p. 171).

Portanto, a vulnerabilidade dos jovens vai além da pobreza econômica; ela envolve a relação com o trabalho e com redes de apoio (CASTEL, 1997). A Figura 6 apresenta a situação de vulnerabilidade de um sujeito, a partir da relação entre trabalho e inserção relacional.

Figura 6 - Gradações dos eixos de trabalho



Fonte: Elaborado pela pesquisadora com base em Castel (1997), 2022.

Conforme os dados da Figura 6, um sujeito com inserção relacional forte (D) e trabalho estável (A) encontra-se na zona de integração (A+D) e quem tem acesso a trabalho precário (B) e inserção relacional frágil (E) encontra-se na zona de vulnerabilidade (B+E). Caso o sujeito localizado na zona de vulnerabilidade perca o trabalho (C) e seja desprovido de inserção relacional (F), ele decai para a zona de desfiliação (C+F), que configura situação de marginalidade. Outra zona de gradação citada por Castel (1997) é a de assistência (C+D), na qual o indivíduo está em situação de não trabalho (C) e possui uma inserção relacional forte (D), sendo acolhido por políticas públicas. É na zona de vulnerabilidade (B+E) que encontram-se grande parte dos jovens brasileiros, com trabalho precário e fragilidade relacional. A dificuldade de acessar empregos formais aumenta a possibilidade de o jovem se sujeitar a trabalhos degradantes e estrear na vida profissional nesse formato pode comprometer a carreira do sujeito por um longo período (IPEA, 2020). Castel (1997) complementa:

Em relação a esta conjuntura o fato novo, a partir dos últimos quinze anos, parece ser a retomada da vulnerabilidade [...], na conjunção da precarização do trabalho e da fragilização dos apoios relacionais. Este desenvolvimento de uma zona instável, entre a integração e exclusão, parece renovar, ao menos parcialmente, a problemática da marginalidade (CASTEL, 1997, p. 30).

O crescimento da vulnerabilidade se dá a partir, por um lado, do trabalho cada vez mais precário, com o crescimento da financeirização e diminuição dos trabalhos qualificados, e, por outro, da desmontagem da cultura fordista, que enfraquece os laços de identificação entre os trabalhadores, das famílias menores, do aumento das famílias monoparentais. De acordo com a teoria de Castel (1997), os jovens aprendizes cursistas são sujeitos trabalhadores da zona de vulnerabilidade, pois

[...] a precariedade do trabalho ou o desemprego e a fragilidade das redes relacionais, estão frequentemente associadas e ampliam os riscos de queda da vulnerabilidade, para o que eu chamei de desfiliação, isto é, a conjunção perda de trabalho-isolamento relacional. Da mesma forma, a fragilidade da estrutura familiar é acompanhada,

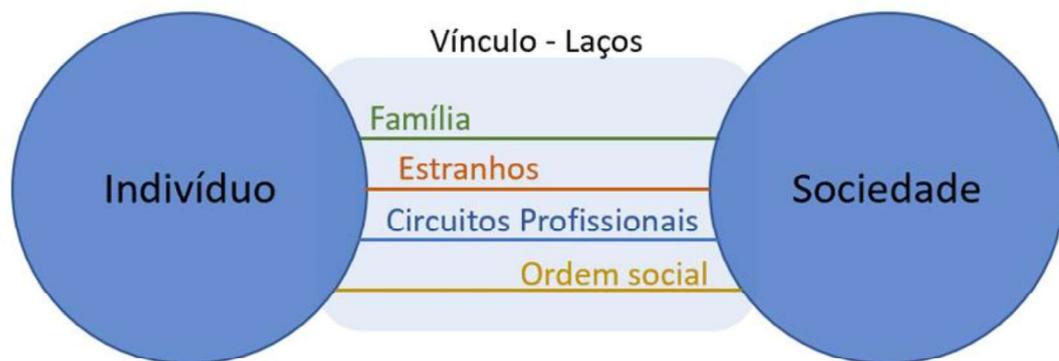
frequentemente, das situações de degradação das redes de sociabilidade popular (CASTEL, 1997, p. 32).

Guimarães, Paugam e Prates (2020) reforçam a importância dos vínculos para assegurar proteção e reconhecimento ao indivíduo, por meio da socialização:

Mas o que significa o vínculo em uma sociedade de indivíduos autônomos ou que se pensam enquanto tal, como são as sociedades contemporâneas? Dizendo-o de outro modo, se o imperativo da vinculação parece estar colocado a todo ser humano, os modos pelos quais os vínculos se estabelecem diferem no curso do tempo, mas, e principalmente, conforme as sociedades. Entender as formas variáveis que assumem os processos de vinculação entre os indivíduos e as instituições da vida social é, nesse sentido, inquirir como, sobre esse solo comum, se expressam importantes diversidades que especificam as sociedades no mundo contemporâneo (GUIMARÃES, PAUGAM E PRATES, 2020, p. 266).

Os vínculos entre indivíduo e sociedade constituem, então, fator fundamental para a inserção do sujeito na sociedade. A Figura 7 demonstra que os laços que formam os vínculos podem vir da família, de pessoas estranhas, de circuitos profissionais ou da ordem social.

Figura 7 - Vínculo entre indivíduo e sociedade



**Fonte:** Elaborado pela pesquisadora com base em Guimarães; Paugam e Prates (2020), 2022.

Os laços entre indivíduo e sociedade, identificados na Figura 7, podem variar em intensidade e grau de importância, a depender do sujeito e da cultura na qual ele está inserido. Essa dinâmica possibilita compreender “formas variáveis que assumem os processos de vinculação entre os indivíduos e as instituições da vida social” (GUIMARÃES; PAUGAM; PRATES, 2020, p. 266). O vínculo do indivíduo com a sociedade pode estar suportado pelas relações de família (laços de filiação), por relações com estranhos tornados próximos (laços de participação eletiva), pelos circuitos profissionais (laço de participação orgânica), no elo com as instituições (laços de cidadania). Todos os laços encontram-se presentes em cada sociedade, tendo sempre aquele que predomina sobre os demais.

Correlacionando a teoria dos laços (Figura 7) com a de Castel (1997) (Figura 6), é possível inferir que o trabalho estável e a inserção relacional são bases importantes para a integração do indivíduo. A Figura 8 apresenta o laço de participação orgânica, que encontra sua forma de proteção justamente no emprego estável. O reconhecimento, nesse caso, se dá por meio do trabalho e da estima social.

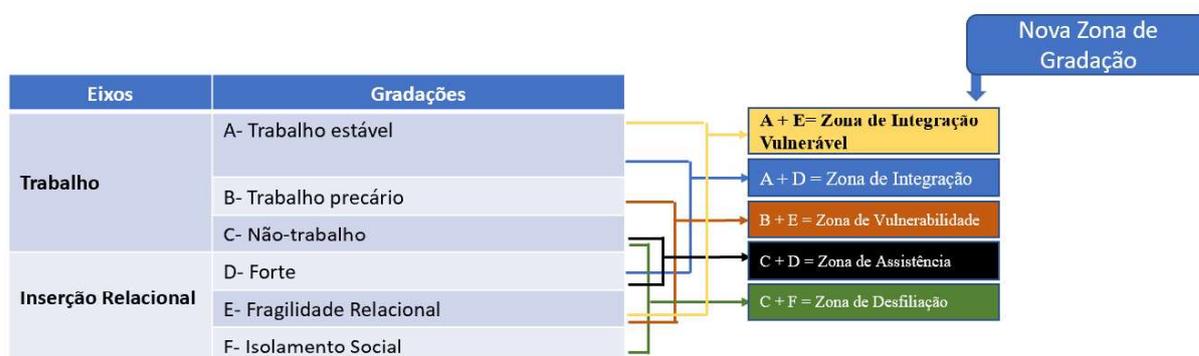
Figura 8 - Laço de participação orgânica



**Fonte:** Elaborado pela pesquisadora com base em Guimarães; Paugam e Prates (2020), 2022.

A partir das discussões sintetizadas nas figuras 6, 7 e 8, é possível considerar o Programa de Aprendizagem Profissional como possibilidade concreta para os jovens acessarem a sociedade e a estima social. Entretanto, como o trabalho no PAP possui tempo determinado de até dois anos, o jovem terá acesso a esse laço durante um período. Assim, para além da qualificação profissional, o papel da instituição formadora e da empresa também seria o de proporcionar inserção relacional ao aprendiz. Caso isso não ocorra, após o encerramento do contrato de trabalho no PAP, o aprendiz poderá se enquadrar em situação que Castel (1997) denomina “pobreza integrada, que é uma pobreza trabalhadora” (p. 25), constituída pelo grupo de pessoas que não possuem reservas financeiras e ficam à mercê das mudanças econômicas ou políticas. É possível que, com base em Castel (1997), tenhamos, para o Programa de Aprendizagem Profissional, uma nova zona de gradação, a zona de integração vulnerável, caracterizada pela combinação do eixo *trabalho estável* com o eixo *fragilidade relacional*.

Figura 9 - Zona de gradação dos aprendizes cursistas de Programas de Aprendizagem profissional proposta nesta pesquisa



Fonte: Elaborado pela pesquisadora, 2023.

Na zona de integração vulnerável, representada na Figura 9, que se pensou nesta pesquisa, o jovem aprendiz possui trabalho e apoios relacionais temporários, visto que a estabilidade de seu emprego e a assistência prestada são por prazo determinado. Ao se falar em vulnerabilidade, além do fator econômico, pensa-se também nas “ações de socorro ligadas à inserção comunitária” (CASTEL, 1997, p. 25) e no nível de desfiliação e exclusão do sujeito quanto a esses dois fatores: trabalho e inserção relacional.

### 3.3 Sentido do Trabalho

Escritos de Morin (2001) e Morin; Tonelli; Piliopas (2007) afirmam que, para ter sentido, o trabalho precisa seguir uma série de configurações, como ser uma atividade regular remunerada, beneficiar os outros e acrescentar valor a alguma coisa. Hackman e Oldham (1976 *apud* Morin; Tonelli e Piliopas, 2007) sustentam que um trabalho com sentido se caracteriza pela variedade nas tarefas, pela identificação que o sujeito tem com o trabalho, pelo bem que o trabalho realizado entrega às pessoas, às empresas ou à sociedade. A Escola Sociotécnica, baseada nos estudos de Morin, Tonelli e Piliopas (2007), também indica que, para ter sentido, o trabalho precisa trazer contribuição social. Além disso, deve ter variedade de tarefas, ser desafiador, possibilitar aprendizagem contínua, permitir autonomia e decisão, permitir um futuro agradável, possibilitar reconhecimento e apoio.

Antunes (2008) dialoga com esse tema, conectando a vida fora do trabalho com a atividade laborativa, afirmando que “uma vida cheia de sentido fora do trabalho supõe uma vida dotada de sentido dentro do trabalho” (p. 57). Para ele, se o sujeito não vê sentido em seu trabalho, não haverá de ver sentido em sua vida, o que somente será possível por meio “da

demolição das barreiras existentes entre tempo de trabalho e tempo de não-trabalho” (p. 57). Tal configuração não pode ser vislumbrada em um contexto em que o capitalismo tem o trabalho como mercadoria e como meio de escravização do indivíduo para alimentar os processos produtivos. Vargas (2016) corrobora com essa visão e afirma:

Desse modo, o trabalho é uma atividade cujo sentido se inscreve no conjunto da vida social e nas relações que os atores estabelecem entre si. Sua inscrição no mundo social supõe um processo de hierarquização das múltiplas esferas da vida social, configurando-se um jogo entre atividades sociais mais ou menos valorizadas ou desvalorizadas. A dinâmica histórica de construção do “trabalho” como uma esfera de atividade especializada, valorizada por si mesma, expressa esse jogo, cujo reverso é, por exemplo, a perda de valor das atividades religiosas. No próprio interior do mundo do trabalho e da esfera econômica, um jogo complexo de valores e hierarquias se configura, implicando sua estruturação como uma “ordem simbólica” (VARGAS, 2016, p. 320).

Outras pesquisas, com trabalhadores de diferentes áreas de atuação, têm-se mostrado como fonte para identificar sentidos atribuídos ao trabalho. Ferraz e Fernandes (2019) afirmam que não há consenso sobre o que dá sentido ao trabalho, mas há conceitos utilizados mais comumente para explicar a realidade. Segundo as autoras, ao analisar as obras mais influentes para as ciências sociais aplicadas no Brasil, é possível identificar distinção entre o conceito significado e o conceito sentido. O significado é fruto “das construções elaboradas coletivamente em um contexto histórico, econômico e social” (p. 167), enquanto o sentido é a “apreensão individual do que foi construído coletivamente nas experiências cotidianas” (FERRAZ; FERNANDES, 2019. p. 167). As autoras constataram que Estelle Morin (2001; 2007) e Ricardo Antunes (2008) são os mais citados em artigos cujo tema é o sentido do trabalho e que, embora muitas publicações os citem como complementares, suas ideias são opostas. Para Antunes, o trabalho só tem sentido quando superadas as relações capitalistas. O sentido deve estar para além do trabalho; não há sentido no trabalho se não há sentido fora dele. Para ele, no sistema de capital, as capacidades humanas são desenvolvidas em prol da força de trabalho e não da própria humanidade. O trabalho, então, não se torna humanizador por ter sentido para o sujeito, uma vez que é do ser humano dar sentido e significado às coisas. Segundo Ferraz e Fernandes (2009),

[...] o livre desenvolvimento das capacidades humanas necessita, para Antunes, da criação de uma forma de sociabilidade em que a produção seja determinada pelas necessidades humanas, e não pelo interesse da valorização do valor (valor de troca). É nesse ponto que Antunes reivindica a necessidade de romper com o trabalho assalariado, para que o trabalho tenha um sentido. E romper com o trabalho assalariado é romper também com a propriedade privada dos meios de produção, base

para que apenas um grupo social se aproprie do trabalho dos demais membros da espécie humana (FERRAZ; FERNANDES, 2019, p. 174).

Para Morin (2001; 2007), o trabalho só tem sentido “se ele reproduzir, sem resistências as relações capitalistas” (p.174), sendo possível que o trabalhador identifique um propósito positivo no que ele faz no trabalho e, nesse contexto, se torne mais produtivo. Quanto mais o processo de trabalho se aproximar às capacidades que os indivíduos possuem, mais o sistema de capital terá o que necessita de seus trabalhadores. O desenvolvimento das capacidades humanas é, então, direcionado a atender à força de trabalho. E as capacidades identificadas que vão para além da força de trabalho podem aqui ser aproveitadas pela organização, aumentando ainda mais sua produtividade. Nessa direção, Ferraz e Fernandes (2009, p. 176) destacam “a necessidade de identificar os elementos presentes na atividade laboral que podem surtir efeitos positivos sobre a subjetividade da pessoa que trabalha, conduzindo-a a uma alteração positiva de comportamento – seguindo o princípio norteador da organização do trabalho”.

Antunes (2008) parte da perspectiva de exploração das capacidades do trabalhador, o que restringe seu desenvolvimento à força de capital e Morin (2001; 2007) entende que, quanto mais se potencializar as capacidades humanas alinhadas às necessidades da força de capital, mais o trabalho terá sentido e propósito. Costa, Paiva e Rodrigues (2022) questionam a utilização das abordagens de Morin (2001) e Antunes (2008) como complementares, visto que suas bases epistemológicas são distintas e contrárias.

Apesar de Antunes (2008) considerar não ser possível atribuir sentido ao trabalho no contexto desumanizador da economia de capital, esta pesquisa buscou apreender os sentidos que cursistas e egressos de Programas de Aprendizagem Profissional imputam ao trabalho. Para tanto, buscou, em Morin (2001; 2007) e outros autores, instrumentos para realizar a investigação. O Quadro 5 apresenta as principais diferenças entre Morin (2001; 2007) e Antunes (2008), tendo como referência suas matrizes epistemológicas e interesses cognitivos.

Quadro 5 – Matriz epistemológica e interesse cognitivo de Morin e Antunes

<b>Autor (a)</b>	<b>Interesse cognitivo</b>	<b>Matriz epistemológica</b>	<b>O que defende</b>	<b>O que visa identificar</b>
<b>Estelle Monique Morin</b>	Ciências empírico-analíticas, dirigidas pelo interesse técnico, que geram conhecimento para possibilitar a predição e o controle dos fatos sociais.	Funcionalista: considera ser possível harmonizar os interesses dos trabalhadores e das organizações.	A gestão pode se valer da construção do sentido do trabalho como fonte de promoção de saúde mental e, a partir daí, promover ações de bem-estar e performance organizacional.	Uma ou mais das seguintes variáveis que são antecedentes ao sentido do trabalho: autonomia, utilidade social, oportunidade de aprendizagem e desenvolvimento, reconhecimento, cooperação e retidão moral, numa perspectiva positivista-funcionalista.
<b>Luiz Coltro Antunes</b>	Ciências críticas, motivadas pelo interesse emancipatório, voltando-se para a transformação social.	Crítica: trata das dicotomias que perpassam a relação capital-trabalho.	Problematiza a relação homem-trabalho, numa perspectiva crítica, valendo-se da sociologia do trabalho e da dialética	Analisar tensões e contradições dessa relação nas ditas novas formas de organização do trabalho, como a flexibilização, seguida da terceirização, que vieram acompanhadas de um discurso sobre empregabilidade e gestão da própria carreira.

**Fonte:** Elaborado pela pesquisadora com base em De Paula (2016), Costa; Paiva e Rodrigues (2022), 2022.

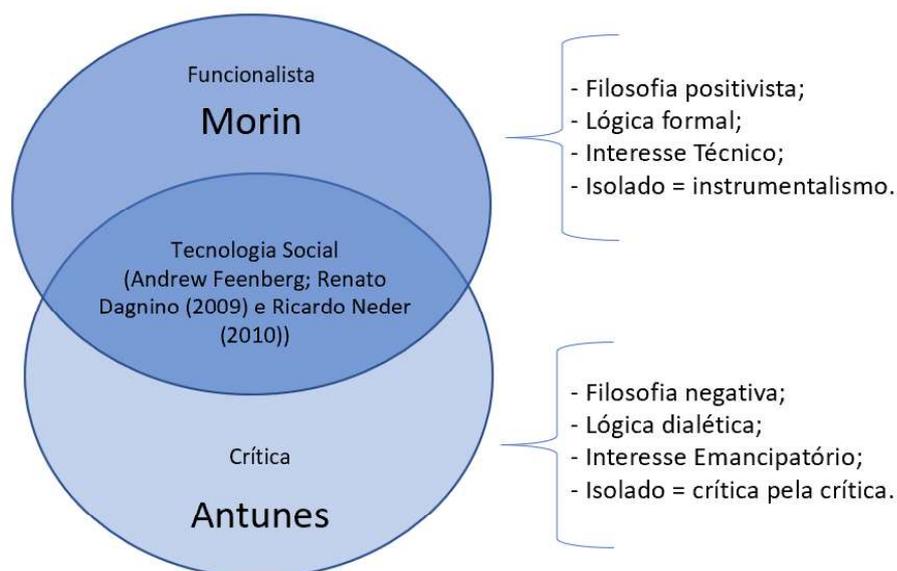
No Quadro 5, é possível perceber diferenças nas matrizes epistemológicas e nos interesses dos autores supracitados. Enquanto Morin (2001, 2007) considera possível que o trabalhador responda melhor aos interesses organizacionais tanto quanto o seu trabalho fizer sentido, Antunes (2008) critica a relação capitalista entre o empregador e o colaborador, de maneira que o trabalho sirva para os interesses do capital. Porém, De Paula (2016) afirma que a discordância entre os dois autores não é estática, ela “possibilita o movimento na construção do conhecimento, reforçando a ideia de flexibilidade e agregando, de forma natural, o potencial ilimitado do conhecimento humano em uma totalidade” (p. 13). Para a autora, a emancipação do que ela chama de Matriz Crítica deve ir para além da teoria e construir articulações com as questões públicas. É necessário pensar em ciência social transdisciplinar, na qual “a crítica realizasse uma mediação entre o empírico-analítico e o hermenêutico. Os interesses cognitivos são interdependentes e não deveriam ser tomados separadamente na produção do conhecimento das ciências sociais, especialmente quando aplicadas” (DE PAULA, 2016, p. 14). Ao analisar isoladamente as preferências cognitivas e de lógica de pensamento, cada uma recorre a uma linguagem específica. Analisa De Paula (2016):

O que me possibilita fazer essa afirmação são as considerações feitas por Jürgen Habermas em 1973, no posfácio de uma nova edição de *Conhecimento e Interesse*, pois o filósofo defende que os interesses orientadores do conhecimento são responsáveis por zelar pela unidade do sistema de ação e experiência, sendo que o interesse técnico e o interesse prático estão entrelaçados com os elementos

constituintes do sistema social, enquanto que o interesse emancipatório garante o elo entre o saber teórico e a práxis de vida. [...] A busca do cientista social e do estudioso das organizações deveria ser, dentro do seu domínio de atuação, ampliar seus horizontes de conhecimento, realizando trabalhos que procurem abranger os três tipos de interesse, mas sempre ciente de suas limitações cognitivas. Assim, ao invés de debater a tese da incomensurabilidade dos paradigmas, seria mais frutífero deixar de lado a ideia de uma incomunicabilidade entre eles e admitir nossa impossibilidade de ter toda a verdade a partir de um determinado paradigma/abordagem sociológica, conscientizando-se de que é necessário dialogar com as outras matrizes epistêmicas, pois essas não são estritamente instâncias rivais, mas formas diversas de captar a realidade e explicá-la, contemplando outros interesses cognitivos (DE PAULA, 2016, p. 37).

Levando em consideração as interconexões entre as matrizes funcionalista (MORIN, 2001) e crítica (ANTUNES, 2008), foi elaborada a Figura 10, a fim de explicitar abordagens híbridas para ciência social transdisciplinar, identificando o papel dos principais autores referenciados neste estudo.

Figura 10 - Interconexões entre matrizes e abordagens sociológicas



**Fonte:** Elaborado pela pesquisadora, com base em De Paula (2016), 2022.

A Figura 10 mostra, na Matriz Funcionalista de Morin (2001), a filosofia positivista, lógica formal, de interesse técnico, focado no instrumentalismo. Por outro lado, a Matriz Crítica de Antunes (2008) envolve filosofia negativa, lógica dialética, de interesse emancipatório, focado na crítica. A interconexão dessas abordagens é a *Tecnologia Social*, focada na contemplação das necessidades sociais, com foco na ação, na intervenção na realidade. De Paula (2016) argumenta que o interesse emancipatório precisa dos interesses técnico e prático para se transformar em ação; o interesse prático precisa dos interesses técnico e emancipatório

para interferir na realidade; o interesse técnico precisa dos interesses prático e emancipatório para contemplar as necessidades sociais. Dessa forma, as interconexões geram abordagens sociológicas híbridas, capazes de transitar pelas matrizes, conciliando dois ou mais interesses.

A apresentação dessas conexões na Figura 10 tem como objetivo justificar o uso, neste estudo, dos autores Morin (2001; 2007) e Antunes (2008), considerados antagônicos, visto que há publicações, como a de Costa; Paiva e Rodrigues (2022), que atentam ao cuidado que se deve ter ao citá-los e relacioná-los em um trabalho científico. Então, com base em De Paula (2016), vislumbrou-se a possibilidade de conexão entre os autores, em uma abordagem sociológica híbrida, que visa unir o interesse técnico com o interesse emancipatório como forma de interferir na realidade. O sentido do trabalho, nesta pesquisa, portanto, será abordado tendo como referência os autores supracitados.

## 4 CAMINHO METODOLÓGICO

Esta investigação seguiu todos os trâmites e protocolos para a realização de estudos com seres humanos e foi submetida ao Comitê de Ética em Pesquisa (CEP), conforme preconizado pela legislação vigente. Somente após parecer positivo do CEP, número 5.211.061, iniciou-se a pesquisa de campo.

O que diferencia o conhecimento científico do popular são o método e os instrumentos utilizados para chegar até ele. O Quadro 6 resume os quatro tipos de conhecimento e suas características específicas, de acordo com Trujillo (1974, *apud* MARCONI e LAKATOS, 2003).

Quadro 6 - Tipos de conhecimento

<b>Tipo de Conhecimento</b>	<b>Características</b>
<b>Conhecimento Popular</b>	Valorativo; Reflexivo; Assistemático; Verificável; Falível; Inexato.
<b>Conhecimento Científico</b>	Real; Contingente; Verificável; Falível; Aproximadamente exato.
<b>Conhecimento Filosófico</b>	Valorativo; Racional; Sistemático; Não verificável; Infalível; Exato.
<b>Conhecimento Religioso</b>	Valorativo; Inspiracional; Sistemático; Não verificável; Infalível; Exato.

**Fonte:** Elaborado pela pesquisadora com base em Trujillo (1974 *apud* Marconi e Lakatos, 2003), 2022.

As informações do Quadro 6 possibilitam perceber que o conhecimento científico é, diferentemente do popular, real, contingente e aproximadamente exato. Ao contrário do conhecimento filosófico, o científico é verificável e falível. Marconi e Lakatos (2003) afirmam que, na ciência, o conhecimento é sistematizado em hipóteses lógicas e correlacionadas sobre determinado fenômeno a ser estudado. De acordo com a ordem de complexidade ou conteúdo, a ciência se ramifica em formal (lógica ou matemática) e em factual (natural – física, química, biologia - ou social – antropologia, direito, economia, política, psicologia social, sociologia). Portanto, para se obter conhecimento científico, é necessário pesquisar de maneira sistemática e rigorosa, a fim de conhecer determinada realidade.

Para investigar um problema, todas as ciências utilizam o método científico, uma estrutura composta por técnicas e apoiada em fundamentos epistemológicos. No entanto, nas práticas sociais, o rigor metodológico perpassa pelo pesquisador, seus interesses, valores, influências e interpretação, produzindo diferentes achados. Para que a pesquisa científica se diferencie do senso comum, são necessárias estratégias que orientem a investigação e

justifiquem a razão ou motivo, a viabilidade e a pertinência das questões que culminam na identificação do objetivo do estudo. Essa estratégia

[...] envolve os aspectos que orientam a investigação científica e devem considerar [...]: Escolha e delimitação do assunto de pesquisa, a partir de um domínio determinado de objetos de conhecimento; demarcação da perspectiva de abordagem; problematização do tema (identificação do tema, em forma de problema); formulação de hipóteses centrais e/ou auxiliares; formulação dos objetivos a serem atingidos através das hipóteses identificadas no estudo (DEL-MASSO, 2012. p. 19).

O método científico é, então, o caminho iniciado a partir de uma pergunta ou do desejo de pesquisar determinado fenômeno. Severino (2013) afirma que

[...] a ciência utiliza-se de um método que lhe é próprio, o método científico, elemento fundamental do processo do conhecimento realizado pela ciência para diferenciá-la não só do senso comum, mas também das demais modalidades de expressão da subjetividade humana, como a filosofia, a arte, a religião. Trata-se de um conjunto de procedimentos lógicos e de técnicas operacionais que permitem o acesso às relações causais constantes entre os fenômenos (SEVERINO, 2013, p. 89).

Existem diversos tipos de métodos científicos que definem qual raciocínio será utilizado na análise das informações da pesquisa. O Quadro 7 apresenta os mais comumente utilizados em ciências sociais, segundo Marconi e Lakatos (2003).

Quadro 7 - Métodos científicos mais comumente utilizados em ciências sociais

<b>Método Indutivo (Empirismo)</b>	A partir de observações iniciais, gerais, o pesquisador pode especular por meio da análise e descoberta de relações, gerando generalizações. Questões e eventos tendem a se repetir com regularidade o que permite ao pesquisador generalizar. O método não garante que o evento irá acontecer.
<b>Método Dedutivo (Racionalismo)</b>	Tende a prever e explicar, sendo o inverso da indução. Utiliza-se das leis e das teorias existentes para deduzir explicações e previsões para determinados eventos. Baseia-se em prévias globais para explicar elementos particulares. Em algumas situações, deduzir não garante a certeza de que algumas informações são verdadeiras.
<b>Método Hipotético-dedutivo (Neopositivismo)</b>	É o mais comum e mais utilizado, demandando um problema e uma hipótese. Visa levar os experimentos ao máximo de testagens possíveis, para provar que as hipóteses não são falsas. Ainda assim, mesmo realizando o máximo de testes, não se tem certeza de que aquele resultado é plenamente verdadeiro, pois sempre haverá a possibilidade de um novo experimento. Esse método visa eliminar possíveis erros.
<b>Método Dialético (Materialismo dialético)</b>	Esse é o método do discurso, no qual os elementos e os fatos precisam ser considerados em conjunto, dentro de um contexto social. Parte do princípio de que sempre haverá uma tese, uma proposição inicial e uma antítese, uma oposição a essa ideia inicial. A partir desse diálogo, chega-se em um meio termo, que resulta na conclusão. É muito utilizado nas ciências humanas, em trabalhos que envolvem grupos sociais. Tem como característica o confronto de ideias.

Fonte: Elaborado pela pesquisadora com base em Marconi e Lakatos (2003), 2022.

A partir dos aspectos apresentados no Quadro 7, entende-se, então, que a escolha do método científico deve estar relacionada com o problema a ser investigado, podendo haver combinação de dois ou mais métodos, dependendo da maneira como se deseja analisar premissas e obter conclusões. O método indutivo parte de algo específico para depois universalizar. O método dedutivo é o contrário da indução, pois baseia-se em ideias globais para explicar eventos específicos. Por sua vez, o método hipotético-dedutivo parte de um problema e de uma hipótese, que será testada diversas vezes para provar que não é falsa. Para verificar se a hipótese está correta, busca-se a sua negação, que trará ou não a necessidade de correção. O método dialético prevê um debate com relação às hipóteses, que serão confrontadas com negações, produzindo uma conclusão.

Toda pesquisa demanda um planejamento que resultará em classificação e possibilitará compreender as etapas utilizadas. As pesquisas científicas podem ser classificadas quanto à abordagem (qualitativa, quantitativa ou quali-quantitativa), por sua natureza (básica ou aplicada), quanto a seus objetivos (exploratória, descritiva ou explicativa) e quanto a seus procedimentos (pesquisa experimental, pesquisa bibliográfica, pesquisa documental, pesquisa de campo, pesquisa com survey, estudo de caso, pesquisa ação). A Figura 11 tem por objetivo mostrar a classificação e o delineamento desta pesquisa, quanto a natureza, objetivos, abordagem, procedimentos e técnicas para coleta de dados.

Figura 11 - Classificação e delineamento da pesquisa

Quanto à Natureza	Básica: não apresenta finalidades imediatas e visa produzir conhecimento a ser utilizado em outras pesquisas.
Quanto aos Objetivos	Exploratória: finalidade de obter mais informações sobre um assunto e orientar os objetivos, métodos e formulação das hipóteses ou mesmo dar um novo enfoque.
Quanto à Abordagem	Qualitativa: o ambiente natural é a fonte direta para a coleta de dados, a pesquisadora é a ferramenta para a interpretação dos dados.
Quanto aos Procedimentos para coleta de dados	Pesquisa bibliográfica: baseia-se em livros, periódicos, monografias, dissertações, artigos científicos, teses.
	Pesquisa de campo: Entrevista estruturada e Grupo Focal com cursistas e egressos de Programas de Aprendizagem profissional.

**Fonte:** Elaborado pela pesquisadora, 2022.

De acordo com o apresentado na Figura 11, esta investigação é de natureza básica, pois tem como finalidade conhecer o Programa de Aprendizagem Profissional para depois aplicar tal conhecimento em uma determinada situação. Com relação aos objetivos, este é um estudo exploratório, pois trata-se de uma pesquisa inicial, com o intuito de explorar o fenômeno do PAP e conhecer as suas características, diferentemente da pesquisa descritiva, que pretende descrever uma situação, o que acontece, como acontece, e da explicativa, que visa explicar alguma coisa, porque tal situação acontece e a relação entre os elementos.

Com relação à abordagem, foi utilizada a qualitativa, que visa trabalhar com técnicas operacionais, sustentada em objetivo bem definido, em prol de resultados que possibilitem novos estudos. Isso envolve todas as etapas: os métodos e técnicas de coleta e, depois, o tratamento dos dados. Na pesquisa qualitativa, considera-se o contexto sociocultural, pois os resultados podem ser distintos. Sendo a construção do conhecimento dinâmica e mutável ao longo da caminhada do pesquisador, que interpreta os recortes humanos e sociais, “o rigor de uma pesquisa qualitativa está na explicação minuciosa de todos os passos da investigação e na justificativa das opções feitas pelo pesquisador durante esse percurso” (MADERS, 2014, p. 55). Segundo Minayo (2002),

[...] a pesquisa qualitativa responde a questões muito particulares. Ela se preocupa, nas ciências sociais, com um nível de realidade que não pode ser quantificado. Ou seja, ela trabalha com o universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenômenos que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis (MINAYO, 2002, p. 21).

Nesse contexto, a pesquisa de campo foi realizada com cursistas e egressos de Programas de Aprendizagem Profissional da Região Metropolitana de Belo Horizonte. A coleta de dados ocorreu em duas etapas. A primeira por meio de Questionário sociodemográfico, Questionário sobre Significado do Trabalho e entrevista estruturada; a segunda por meio de grupo focal. Para a análise de conteúdo de acordo com as orientações de Bardin (2008), foram utilizadas categorias fundamentadas em Castel (1997). As respostas obtidas na investigação foram organizadas de acordo com tal categorização, para que os dados e as falas dos participantes pudessem, posteriormente, ser agrupados e examinados.

A escolha de múltiplos métodos de coleta de dados objetivou o aprofundamento do estudo e a triangulação dos dados obtidos. Visou-se conhecer o sentido do trabalho para cursistas e egressos, a fim de identificar hipóteses de pesquisas que poderão ser realizadas no

futuro, por meio de amostra mais expressiva. O próximo tópico visa explicitar como ocorreu a seleção e a caracterização dos participantes.

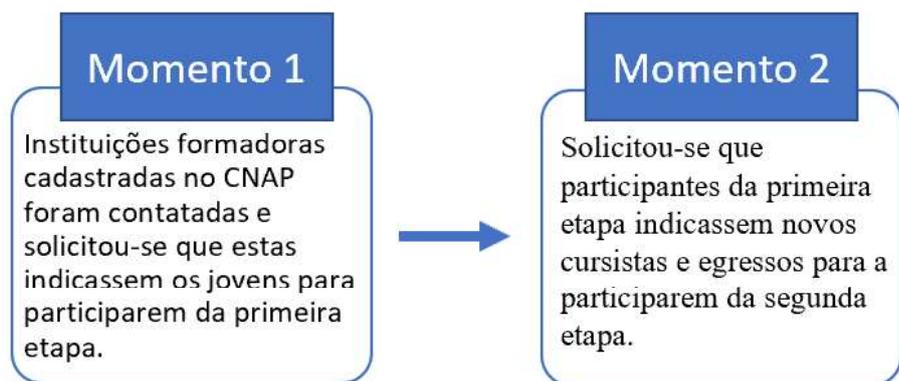
#### 4.1 Caracterização dos Participantes

Nessa etapa, foi definida qual parcela da população seria pesquisada, uma vez que seria inviável investigar todo o universo de aprendizes, que correspondia, em 2022, a mais de meio milhão de jovens (BRASIL, 2023). Segundo Marconi e Lakatos (2003),

[...] o problema da amostragem é, portanto, escolher uma parte (ou amostra), de tal forma que ela seja a mais representativa possível do todo e, a partir dos resultados obtidos, relativos a essa parte, poder inferir, o mais legitimamente possível, os resultados da população total, se esta fosse verificada. O conceito de amostra é ser uma porção ou parcela, convenientemente selecionada do universo (população); é um subconjunto do universo (MARCONI; LAKATOS, 2003, p. 222).

Os participantes desta pesquisa foram cursistas e egressos de Programas de Aprendizagem Profissional contratados por empresas da Região Metropolitana de Belo Horizonte, Minas Gerais. A divulgação do projeto para a busca dos jovens se deu em dois momentos, conforme a Figura 12.

Figura 12 – Momentos da seleção dos participantes



Fonte: Elaborado pela pesquisadora, 2023.

Conforme exposto na Figura 12, no primeiro momento, foram contatadas instituições do Cadastro Nacional de Aprendizagem Profissional (CNAP), sendo solicitado que elas indicassem possíveis participantes para a primeira etapa do estudo. No segundo momento, foi solicitado aos jovens participantes da primeira etapa que indicassem outros cursistas e egressos para participarem da segunda etapa. A seguir, é apresentado o detalhamento de como ocorreu cada momento para a seleção dos participantes da pesquisa.

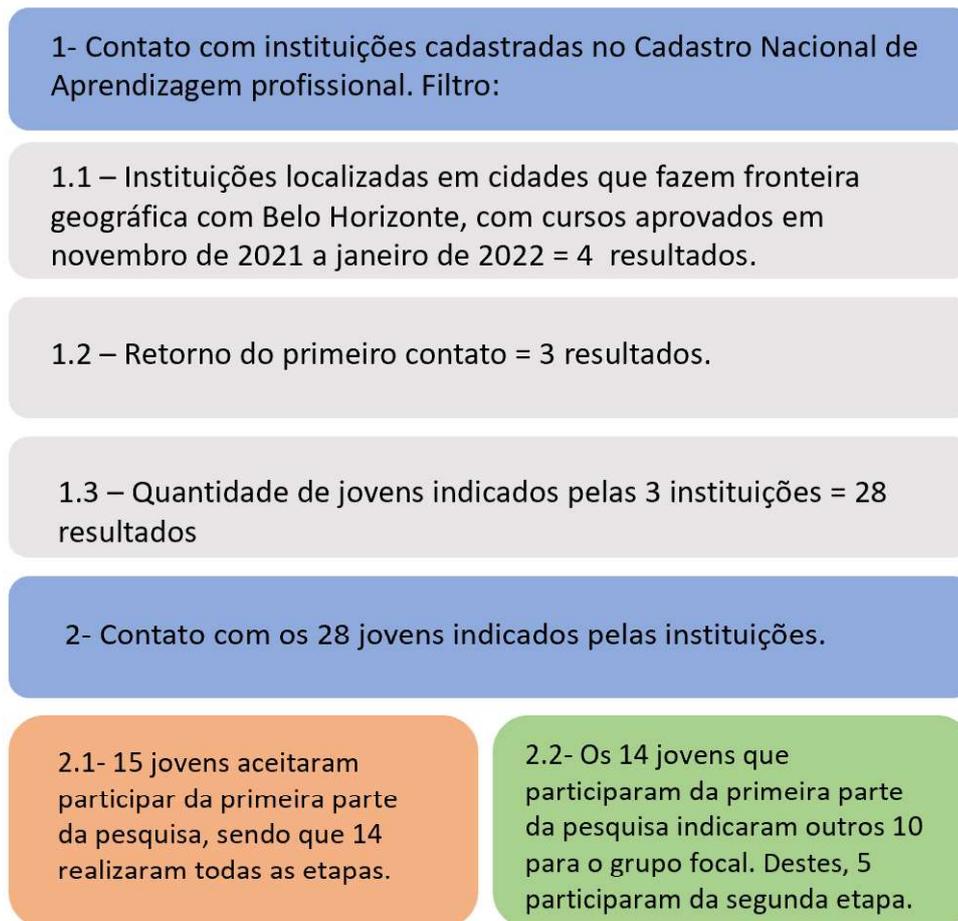
#### 4.1.1 Momento 1: seleção e caracterização dos participantes

As instituições formadoras foram selecionadas a partir do Cadastro Nacional de Aprendizagem (CNAP), que é disponibilizado, periodicamente, pelo Ministério do Trabalho e Previdência, em formato Excel. Nesse cadastro, foi possível acessar todos os cursos de aprendizagem aprovados no Brasil e filtrá-los por estado, cidade, instituição formadora, nome, modalidade de curso, faixa etária. Para selecionar as instituições que seriam convidadas a indicar os jovens, foi utilizado como filtro cidades que fazem fronteira geográfica com Belo Horizonte,<sup>3</sup> além do mês e ano em que o curso de aprendizagem profissional da instituição formadora foi aprovado pela Secretaria de Qualificação e Fomento à Geração de Emprego e Renda. Foram escolhidos os cursos mais recentes, aprovados em data próxima à realização da pesquisa de campo, que estava prevista para iniciar em fevereiro de 2022. Sendo assim, as instituições formadoras selecionadas deveriam ter tido cursos aprovados de novembro de 2021 a janeiro de 2022. O roteiro para a seleção dos participantes está representado abaixo, na Figura 13.

---

<sup>3</sup> Sete cidades fazem fronteira geográfica com Belo Horizonte: Contagem, Ribeirão das Neves, Vespasiano, Santa Luzia, Sabará, Nova Lima e Ibirité.

Figura 13 - Roteiro para seleção dos participantes



**Fonte:** Elaborado pela pesquisadora, 2022.

Como detalhado na Figura 13, a pesquisa foi divulgada para quatro instituições formadoras, devidamente inscritas no Cadastro Nacional de Aprendizagem Profissional (CNAF), localizadas nas cidades que fazem fronteira geográfica com Belo Horizonte, com cursos aprovados de novembro de 2021 a janeiro de 2022, às quais foram informados os critérios de seleção dos jovens, que deveriam ser cursistas ou egressos de Programas de Aprendizagem Profissional de empresas localizadas na Região Metropolitana de Belo Horizonte.<sup>4</sup> Quatro instituições foram convidadas, das quais três responderam e indicaram um total de vinte e oito jovens para participar. Quinze jovens aceitaram participar da pesquisa, sendo que quatorze deles estiveram presentes em todas as fases da primeira etapa.

<sup>4</sup> A Região Metropolitana de Belo Horizonte é composta por 34 municípios, 27 a mais que o número de cidades que fazem fronteira geográfica, ampliando a possibilidade de escolha dos participantes pelas instituições formadoras.

Dos quatorze participantes, sete são cursistas de PAP, sendo que quatro ainda não haviam concluído um terço do programa e três já tinham realizado um terço ou mais do programa. Os outros sete participantes eram egressos, sendo que três trabalhavam na mesma empresa onde realizaram o Programa de Aprendizagem Profissional e quatro trabalhavam em outras empresas.

Com os quatorze participantes da primeira etapa da pesquisa (sete cursistas e sete egressos), foram utilizados três instrumentos: Questionário Sociodemográfico, Questionário sobre Trabalho (QST) e entrevista. O detalhamento da aplicação dos instrumentos de coleta de dados encontra-se no tópico 4.2, *Coleta de Dados*. Aos participantes foram atribuídos pseudônimos, a fim de proteger a sua identidade, conforme Quadro 8:

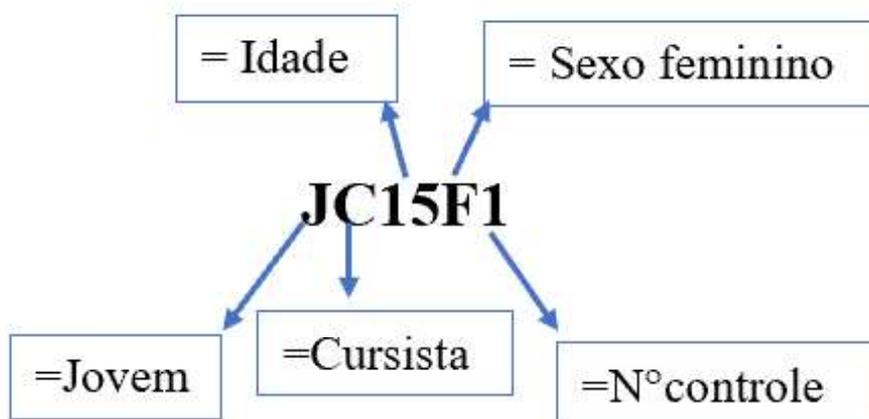
Quadro 8 – Pseudônimos dos participantes da primeira etapa

Pseudônimo
JC15F1
JC22F2
JC18F3
JC19F4
JC22F5
JC19M6
JC20M7
JE22M8
JE20M9
JE19M10
JE21F11
JE23F12
JE22F13
JE21F14

**Fonte:** Elaborado pela pesquisadora, 2022.

Cada elemento dos pseudônimos possui um significado, o que contribui para caracterizar se o participante era cursista ou egresso, sua idade e se ele era do sexo feminino ou masculino, conforme Figura 14.

Figura 14 – Significado de cada elemento do pseudônimo



Fonte: Elaborado pela pesquisadora, 2023.

De acordo com a Figura 14, a letra J, que inicia todos os pseudônimos, significa “jovem”. Em seguida, o pseudônimo é composto da letra C (cursista) ou E (egresso); na sequência, aparece a idade do participante; depois, o sexo declarado por ele: F (feminino) ou M (masculino). No exemplo acima, trata-se de uma jovem, cursista, com quinze anos de idade, do sexo feminino. Por último, vem o número de controle da pesquisadora (os participantes da primeira etapa possuem número controle de um a quatorze).

Os participantes da segunda etapa, integrantes do grupo focal, foram escolhidos no Momento 2, detalhado no tópico a seguir.

#### 4.1.2 Momento 2: seleção e caracterização dos participantes

Para a segunda etapa do levantamento de dados, que consistiu na realização de grupo focal, os participantes da primeira etapa indicaram outros cursistas e egressos de PAP. Nessa fase, foi pré-requisito o local de realização da parte prática do Programa, que é a etapa que o jovem realiza na empresa, que deveria estar localizada na Região Metropolitana de Belo Horizonte. Foram dez novos indicados, sendo que, desses, cinco compareceram e participaram do grupo focal. A seguir, o Quadro 9 apresenta os pseudônimos dos participantes da segunda etapa.

Quadro 9 - Pseudônimos dos participantes da segunda etapa

Pseudônimo
JC18F15
JC16F16
JE20F17
JE21F18
JE22M19

Fonte: Elaborado pela pesquisadora, 2022.

A leitura do pseudônimo se dá como explicado para a Figura 14, com a diferença de que, no caso dos participantes do grupo focal, o número de controle é do quinze ao dezenove.

## 4.2 Coleta de Dados

Este tópico tem como objetivo apresentar como foi realizada a coleta de dados da pesquisa. O estudo iniciou com pesquisa bibliográfica para, posteriormente, realizar a pesquisa de campo. Ressalta-se que, como citado, a pesquisa de campo foi realizada somente após a aprovação da pesquisa junto ao Comitê de Ética em Pesquisa (CEP), conforme preconizado pela legislação vigente.

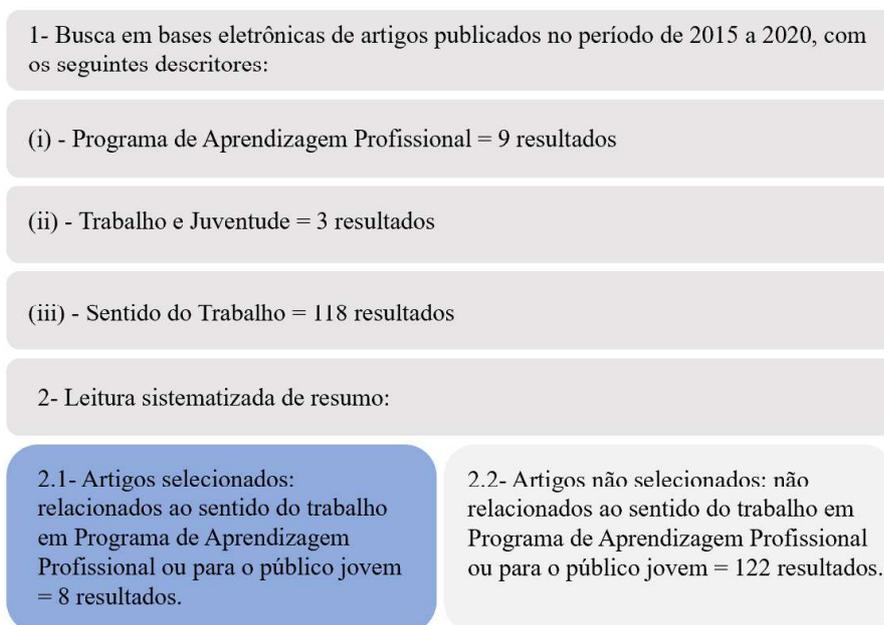
### 4.2.1 Pesquisa bibliográfica

A pesquisa bibliográfica contempla oito fases distintas: escolha do tema; elaboração do plano de trabalho; identificação do assunto em livros, revistas e periódicos; localização das fichas bibliográficas em bancos de teses; copilamento do material; transcrição dos dados em fichas; crítica do material levantado; redação da pesquisa bibliográfica (MARCONI; LAKATOS, 2003). As autoras afirmam que

[...] a pesquisa bibliográfica, ou de fontes secundárias, abrange toda bibliografia já tornada pública em relação ao tema de estudo, desde publicações avulsas, boletins, jornais, revistas, livros, pesquisas, monografias, teses, material cartográfico etc., até meios de comunicação orais: rádio, gravações em fita magnética e audiovisuais: filmes e televisão. Sua finalidade é colocar o pesquisador em contato direto com tudo o que foi escrito, dito ou filmado sobre determinado assunto, inclusive conferências seguidas de debates que tenham sido transcritos por alguma forma, quer publicadas, quer gravadas (MARCONI; LAKATOS, 2003, p. 182).

Para a realização desta pesquisa, foram consultados dois repositórios: Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) e *Scientific Electronic Library Online (Scielo)*, dos quais foram filtrados, inicialmente, estudos realizados no Brasil. Em seguida, como critério de inclusão e exclusão dos artigos na seleção, foi utilizada a data de publicação, no período de 2016 a 2020. Posteriormente, foi realizada a leitura dos resumos, o que refinou a amostra. A partir das definições de Marconi e Lakatos (2003), a Figura 15 apresenta as etapas de seleção dos trabalhos.

Figura 15 - Etapas de seleção dos trabalhos



**Fonte:** Elaborado pela pesquisadora, 2021.

Conforme explicitado na Figura 15, foram encontrados um total de 130 trabalhos, tendo como base os descritores (i) Programa de Aprendizagem Profissional, (ii) Trabalho e juventude e (iii) Sentido do trabalho. Desses, 118 artigos tratavam do descritor (iii) Sentido do trabalho, o que representa 90% do total pesquisado, dos quais dois tratavam do público adolescente e jovem, foco desta pesquisa, e um do público infantil. Foi critério de exclusão da categoria (i) o fato de o estudo investigar ou não o Programa de Aprendizagem Profissional sob a perspectiva do jovem, restando, dos nove encontrados, três trabalhos selecionados. Os três trabalhos da categoria (ii) Trabalho e Juventude encontrados foram considerados como referência nesta pesquisa.

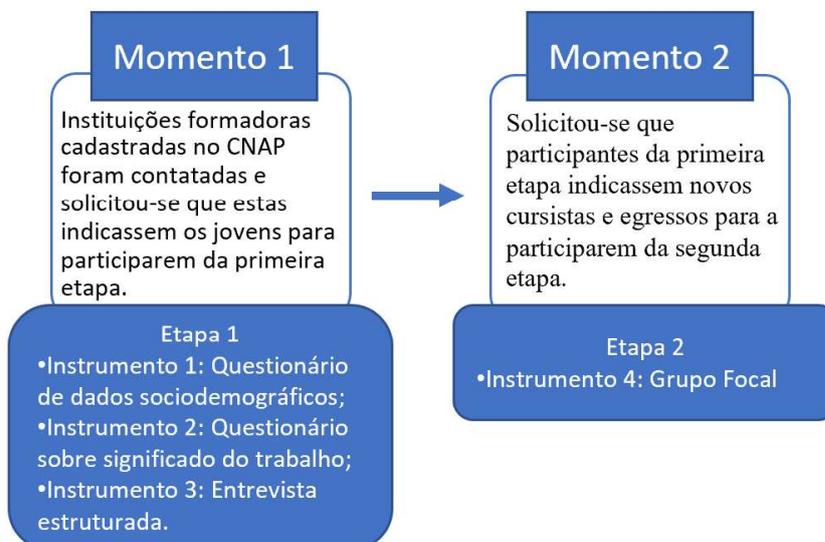
A avaliação crítica dos artigos foi realizada por meio da leitura de todos, na íntegra. Em seguida, buscou-se identificar, por meio da releitura dos resultados e considerações finais, aspectos relevantes que se destacavam ou se repetiam. O número de trabalhos com relação direta com o tema desta pesquisa somou, então, um total de oito, o que demonstra escassez de estudos nesta vertente.

#### 4.2.2 Pesquisa de campo

A temática deste estudo é complexa, visto que o sentido do trabalho, para além das percepções dos sujeitos, também envolve a visão de grupos e as relações do capital com a força de trabalho, por isso foi considerada necessária a utilização de instrumentos diversificados para alcançar os objetivos propostos. O referencial teórico foi utilizado para definição e elaboração dos instrumentos, que tiveram suas questões categorizadas e classificadas de acordo com as perguntas para as quais se buscavam respostas na pesquisa de campo.

As etapas de aplicação dos instrumentos foram duas: na primeira, foram utilizados, com os jovens indicados pelas instituições formadoras, o Questionário de dados sociodemográficos, o Questionário Sobre Significado do Trabalho (QST) e a entrevista estruturada. Os instrumentos foram aplicados individualmente, virtualmente, por meio do Google Meet, ou presencialmente, em local previamente combinado com o participante. A segunda etapa foi a realização do grupo focal, com os jovens indicados pelos participantes da etapa 1, em local combinado com os participantes. A Figura 16 demonstra como ocorreu essa dinâmica.

Figura 16 - Etapas de aplicação dos instrumentos de pesquisa



Fonte: Elaborado pela pesquisadora, 2023.

Todas as etapas foram gravadas, com o consentimento dos entrevistados, que assinaram todos os documentos previstos pelo CEP. A seguir, está a descrição de cada instrumento utilizado na coleta de dados.

#### *4.2.2.1 Instrumento 1 – Questionário de dados sociodemográficos*

O Questionário de dados sociodemográficos foi o primeiro instrumento utilizado, sendo composto por treze perguntas - quatro dissertativas e nove de múltipla escolha -, com o objetivo de conhecer o perfil dos cursistas e egressos do Programa de Aprendizagem Profissional. Intencionou-se saber idade, gênero com o qual se identifica, cor ou raça, estado civil, local e com quem mora, quantidade de pessoas que vivem na residência, renda da família, se o jovem é cursista ou egresso de Programa de Aprendizagem Profissional, grau de instrução, dentre outros dados que pudessem contribuir com a análise de outras informações coletadas. A íntegra do Questionário de dados sociodemográficos encontra-se no Apêndice D.

#### *4.2.2.2 Instrumento 2 – Questionário sobre Significado do Trabalho*

Segundo instrumento utilizado, o Questionário sobre Significado do Trabalho (QST) foi adaptado e validado por Goulart (2009), tendo como referência “a versão original empreendida na Espanha, na década de 1980. Para este estudo, o QST de Goulart (2009) era composto por dois inventários: (Ia) Valores Pessoais, que convida o participante a avaliar o grau de importância de diferentes fatores, dentre eles, o trabalho e (Ib) Significado do Trabalho, que convida o jovem a pontuar aspectos de sua concepção de trabalhar. Também foram utilizadas duas escalas: (E4) Centralidade do Emprego e (E5) Auto Conceito Laboral. O QST não foi utilizado na íntegra porque o foco foram as perguntas que podiam responder as questões deste estudo; a própria autora recomenda que a utilização pode ser realizada em sua totalidade ou não. Além disso, outros instrumentos foram utilizados e complementaram o estudo.

O QST possibilitou apreender o grau de importância que cursistas e egressos do Programa de Aprendizagem Profissional atribuíam a alguns fatores, dentre eles, o trabalho; concepção de trabalhar; influência do emprego; como os pesquisados se autoavaliam como trabalhadores. A íntegra do QST de Goulart (2009) encontra-se no Anexo I e o QST adaptado para esta pesquisa encontra-se no Apêndice E.

#### *4.2.2.3 Instrumento 3 – Entrevista estruturada*

Segundo Marconi e Lakatos (2004, p. 95), “a entrevista tem como objetivo principal a obtenção de informações do entrevistado, sobre determinado assunto ou problema”. O Quadro 10 apresenta a classificação das autoras dos tipos de entrevista, de acordo com os objetivos do pesquisador.

Quadro 10 - Tipos de entrevista de acordo com os objetivos

Tipo de entrevista	Propósito
Estruturada	Os participantes são selecionados de acordo com um plano e o entrevistador segue fielmente um roteiro pré-estabelecido de forma a ser possível comparar as respostas dos entrevistados.
Não-estruturada	Oferece liberdade ao pesquisador que, por meio de perguntas, explora as questões, a fim de responder aos objetivos da pesquisa.
Painel	O pesquisador realiza as mesmas perguntas a um grupo de participantes, em períodos diferentes, para explorar as opiniões das pessoas ao longo de um tempo.

**Fonte:** Elaborado pela pesquisadora com base em Marconi e Lakatos (2003), p. 196, 2022.

Segundo Marconi e Lakatos (2003), a entrevista estruturada, utilizada nesta pesquisa, visa obter respostas de diferentes pessoas acerca das mesmas perguntas. Portanto, nesse modelo de entrevista, a variação é em relação às respostas, pois as questões são as mesmas para todos os entrevistados. Assim, as autoras afirmam que a entrevista estruturada “[...] é aquela em que o entrevistador segue um roteiro previamente estabelecido; as perguntas feitas ao indivíduo são predeterminadas. Ela se realiza de acordo com um formulário [...] elaborado e é efetuada de preferência com pessoas selecionadas de acordo com um plano (MARCONI; LAKATOS, 2003, p. 196).

As entrevistas foram planejadas por meio de roteiros, cujas perguntas buscavam responder aos objetivos deste estudo. Além da gravação de áudio, foram realizadas anotações em tempo real.

O primeiro roteiro, denominado *Conhecendo o aprendiz e o que ele pensa sobre o programa*, é constituído por dezenove questões e possibilitou identificar razões que levaram os sujeitos a ingressarem no Programa de Aprendizagem Profissional; as expectativas em relação às atividades laborais; a adequação das instalações no local de trabalho; as contribuições da formação teórica; o alinhamento entre teoria e prática; o impacto do Programa de Aprendizagem Profissional na aquisição de novos conhecimentos; o impacto do Programa de

Aprendizagem Profissional na rede de apoio relacional (CASTEL, 1997) de cursistas e egressos. A íntegra do roteiro de entrevista estruturada I encontra-se no Apêndice F.

O segundo e terceiro roteiros utilizados foram elaborados por Hackman e Oldham (1974, *apud* Oliveira, 2014), a partir do Modelo das Características do Trabalho, o qual relaciona os tipos de tarefas com a motivação no trabalho. De acordo com Pedroso et al (2014, p. 2), “o instrumento Diagnóstico do Trabalho permite a avaliação das diversas características do trabalho, das reações dos trabalhadores às suas atividades laborais e da necessidade de seu crescimento e de seu desenvolvimento”. Nesta pesquisa, não havia o intuito de identificar a relação da produtividade dos jovens com a motivação, mas sim sua visão acerca do trabalho que executam nas empresas parceiras do Programa de Aprendizagem Profissional. Por essa razão, o questionário, composto por sete seções (OLIVEIRA, 2014), foi parcialmente utilizado. A versão adaptada, utilizada neste estudo encontra-se no Anexo II.

Portanto, para esta dissertação, das cinco seções propostas por Hackman e Oldham (1974, *apud* Oliveira, 2014), foram utilizadas duas: a seção 3 - *Como o participante se sente sobre o trabalho* - e a seção 5 - *O quanto o participante gostaria de ter determinada característica no trabalho*. As outras três seções não foram utilizadas pelo fato de a pesquisadora entender que elas buscavam responder as mesmas questões da seção 3.

Ainda na etapa das entrevistas, foi utilizado o seguinte roteiro para complementar a análise dos resultados, caso fosse necessário. Foram quatro perguntas:

- Em que você pensa quando fala em trabalho?
- Qual a sua situação de trabalho atual?
- Como o seu trabalho influi na sua vida familiar, escolar, cotidiana?
- De que maneira o seu trabalho lhe permite desenvolver planos pessoais de futuro?

#### 4.2.2.4 Instrumento 4 – Grupo Focal

O grupo focal compôs a etapa 2 da pesquisa de campo, foi o quarto e último instrumento utilizado e teve como objetivo complementar as informações apreendidas na etapa 1. O instrumento é um formato de entrevista realizado em grupo (DEL MASSO, 2012), durante a qual os participantes, ao receberem estímulos apropriados para o debate (RESSEL *et. al.*, 2008, *apud* SILVA e ASSIS, 2010), dialogam sobre um tema particular e expõem informações, experiências e sentimentos relacionados aos dados obtidos em etapas anteriores da pesquisa. A característica comum entre os participantes do grupo é que eram cursistas ou egressos de

Programa de Aprendizagem Profissional da Região Metropolitana de Belo Horizonte. Nessa etapa, participaram cinco jovens, sendo três cursistas e dois egressos. A seguir, está a descrição de como foi realizada a escolha dos participantes do grupo focal.

- 1- Os jovens entrevistados (etapa 1) indicaram novos participantes (10, no total);
- 2- A pesquisadora entrou em contato com os novos jovens indicados para convidá-los para participarem do grupo focal. Dos dez jovens, seis disseram ter disponibilidade; os demais ou não responderam ou não tinham disponibilidade;
- 3- A pesquisadora agendou o grupo focal presencialmente, em data e local previamente acordados com os participantes;
- 4- Dos seis participantes que concordaram participar, cinco compareceram.

O evento foi organizado em dois estágios: no primeiro, foram realizadas perguntas generalistas sobre trabalho, a fim de apreender a percepção dos participantes acerca do tema pesquisado:

- 1- Por que vocês trabalham?
- 2- Trabalhar é bom ou ruim?
- 3- Como seria a rotina de vocês se não trabalhassem?
- 4- No que o trabalho te ajuda e no que o trabalho te atrapalha?
- 5- Trabalho é sofrimento?

No segundo estágio, foram apresentados aos participantes alguns resultados obtidos na etapa 1 e foram feitos questionamentos sobre eles, com a intenção de identificar consensos e dissensos acerca das informações levantadas até então e complementá-las.

Ressalta-se que os jovens participantes do grupo focal não haviam participado de nenhuma etapa anterior, justamente para que fosse possível obter respostas inéditas.

A descrição de como se deu a sistematização e classificação dos dados é apresentada no próximo tópico.

### **4.3 Sistematização e Classificação dos Dados**

Este tópico refere-se à sistematização e classificação dos dados do material obtido. Nessa fase do trabalho, os dados brutos da pesquisa foram agrupados em categorias, que estão diretamente relacionadas com o referencial teórico. Foram definidos o que Bardin (2009, p.

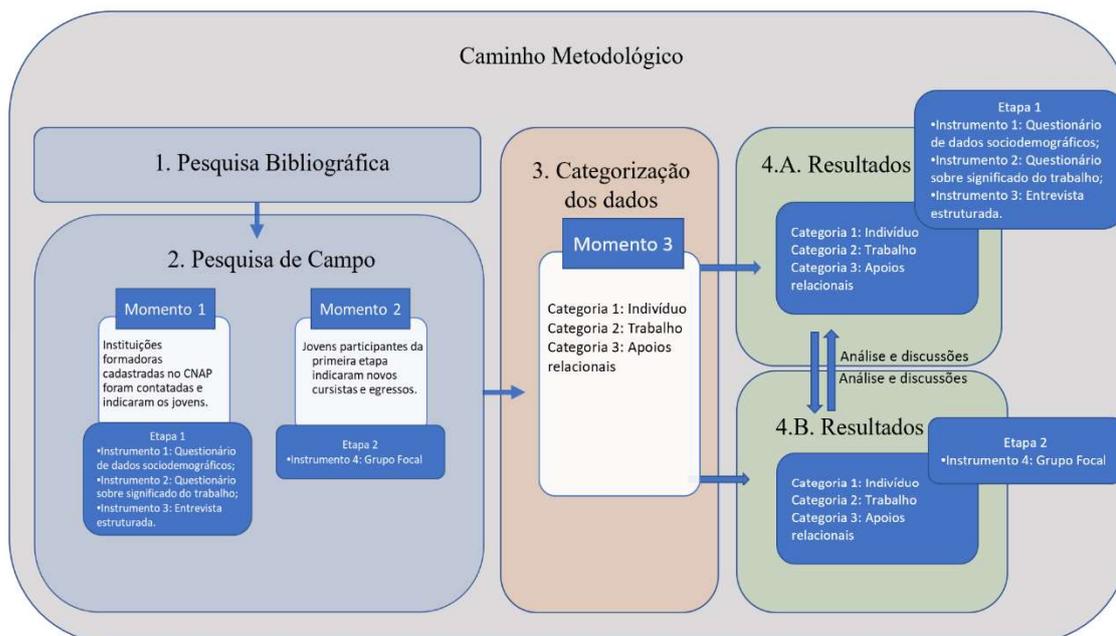
105) chama de “núcleos de sentido, que compõem a comunicação e cuja presença ou frequência de aparição podem significar alguma coisa para o objetivo analítico escolhido”. Segundo esse autor,

[...] a codificação corresponde a uma transformação – efetuada segundo regras precisas – dos dados brutos do texto, transformação esta que, por recorte, agregação e enumeração, permite atingir uma representação do conteúdo, ou da sua expressão, suscetível de esclarecer o analista acerca das características do texto, que podem servir de índices (BARDIN, 2009, p. 103).

A teoria de Castel (1997) foi a principal base para a categorização dos dados; a partir da noção de *Zonas de Gradação*, foram pensadas as categorias *indivíduo*, *trabalho* e *apoios relacionais*. Depois, para criar as subcategorias, foram usadas como referência as questões que este estudo se propõe a responder. No Apêndice G, é possível verificar a íntegra das categorias e subcategorias desta pesquisa.

O percurso metodológico iniciou-se, conforme mostra a Figura 17, com a pesquisa bibliográfica (item 1), por meio da qual foi possível construir um repertório para definir a pesquisa de campo, seguida do item 2, composta por múltiplos instrumentos de coleta de dados. Os dados foram categorizados em *indivíduo*, *trabalho* e *apoios relacionais* (item 3), com base na pesquisa bibliográfica e nos instrumentos da pesquisa de campo.

Figura 17 - Representação do caminho metodológico



Fonte: Elaborado pela pesquisadora, 2023.

Os resultados, item 4.A, referem-se aos dados obtidos por meio dos instrumentos Questionário de dados sociodemográficos, Questionário sobre Significado do Trabalho e entrevista estruturada, enquanto os resultados do item 4.B são oriundos do grupo focal. Os itens 4.A e 4.B se complementam na análise dos dados.

## 5 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS

Este capítulo visa a apresentação da análise dos dados da pesquisa. Conforme explicado no capítulo anterior, os dados foram organizados em categorias, sendo elas: *indivíduo*; *trabalho* e *apoio relacional*. Em cada uma das categorias, primeiramente foi feita a análise dos dados obtidos na etapa 1. Posteriormente, nas categorias *trabalho* e *apoio relacional*, alguns dados obtidos na etapa 1 foram levados à etapa 2, para que os participantes do grupo focal pudessem complementar os achados.

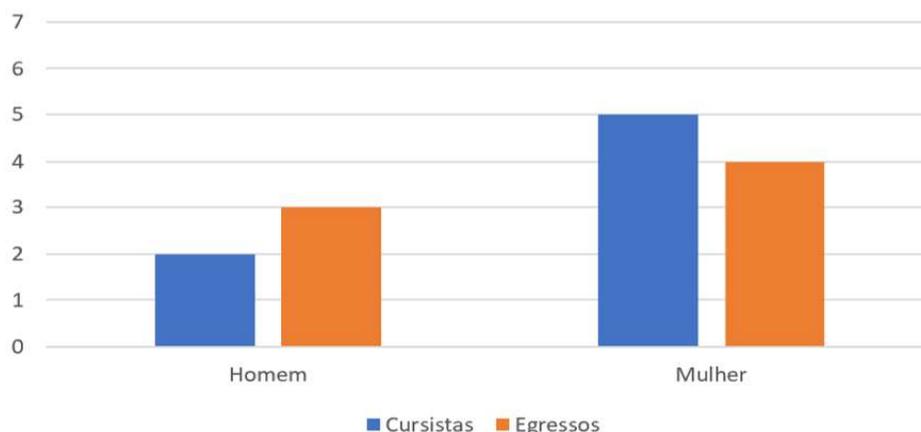
### 5.1 Categoria 1 – Indivíduo

#### 5.1.1 Instrumento 1 – Questionário de dados sociodemográficos

Este instrumento teve como objetivo identificar o perfil de cursistas e egressos do Programa de Aprendizagem Profissional. Os dados foram obtidos por meio do Questionário Sociodemográfico, aplicado aos quatorze participantes da etapa 1.

A idade dos participantes deste estudo concentrou-se na faixa etária de 15 a 23 anos, sendo uma participante de 15 anos (JC15F1), uma de 18 anos (JC18F3), três com 19 anos (JC19M6, JE19M10 e JC19F4), dois com 20 anos (JE20M9 e JC20M7), duas jovens com 21 anos (JE21F1 e JE21F14), quatro participantes com 22 anos (JE22M8, JC22F2, JC22F5 e JE22F13) e uma com 23 anos (JE23F12). Dos quatorze participantes, onze tinham idade de 19 a 22 anos. Os dados obtidos em relação à idade dos participantes desta pesquisa não corroboram com as informações dos Boletins de PAP apresentados no capítulo 2 - *Breve Histórico sobre o Programa de Aprendizagem Profissional*, visto que, ao longo dos anos de 2021 e 2022, a idade dos jovens concentrou-se na faixa etária de 14 a 17 anos (BRASIL, 2023). Quanto ao sexo dos participantes, temos o Gráfico 2.

**Gráfico 2 - Sexo dos participantes da pesquisa**

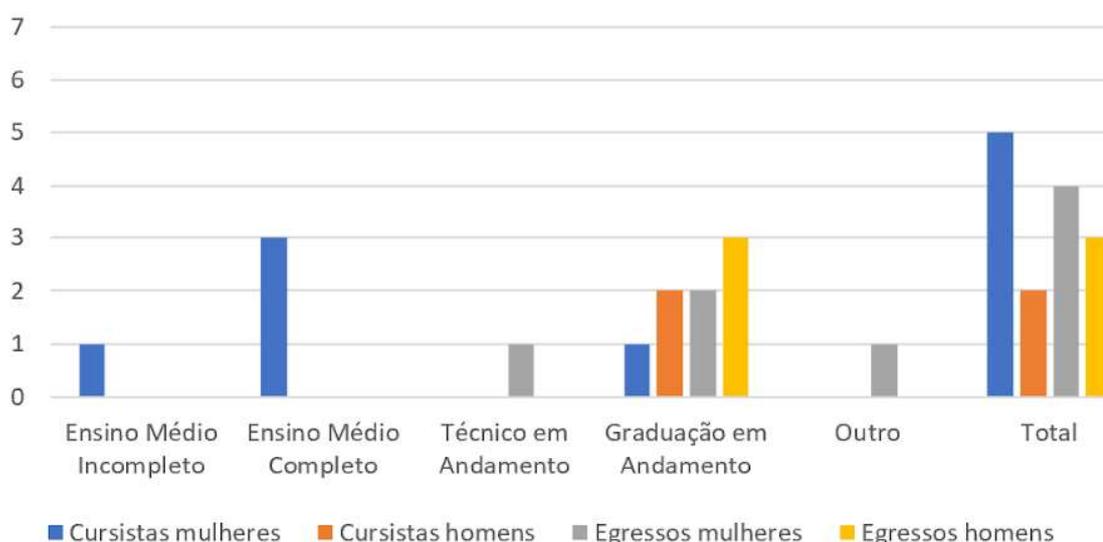


**Fonte:** Elaborado pela pesquisadora, 2022.

Conforme os dados acima, dos quatorze participantes desta pesquisa, nove eram mulheres, sendo cinco cursistas e quatro egressas. Dos cinco participantes homens, dois eram cursistas e três egressos. A participação de um maior número de mulheres neste estudo fortalece o fato de que, no período de 2016 a 2022 (BRASIL, 2023), o número de mulheres participantes no PAP foi maior que o de homens. Outra razão possível seria que as mulheres foram mais receptivas a participar desta pesquisa.

Em relação à escolaridade, os dados do Gráfico 3 apresentam o número de participantes no ensino médio, no ensino técnico e na graduação.

**Gráfico 3 - Nível de escolaridade dos participantes da pesquisa**



**Fonte:** Elaborado pela pesquisadora, 2022.

Nos dados do Gráfico 3, é possível identificar uma participante com ensino médio incompleto (JC15F1), três com ensino médio completo (JC22F2, JC22F5 e JC18F3), uma com curso técnico em andamento (JE21F1), oito participantes com graduação em andamento (JC19M6, JE22M8, JE20M9, JE19M10, JC20M7, JC19F4, JE22F13 e JE21F14) e uma participante que abandonou o curso de graduação, identificada como Outro (JE23F12). Dos sete participantes cursistas, seis tinham ensino médio completo ou graduação em andamento e, dos sete egressos, cinco estavam na graduação. Não foi possível comparar os dados obtidos na pesquisa com os do Boletim da Aprendizagem Profissional (BRASIL, 2023), pois nele não havia todas as informações. O relatório mostra que, nos anos de 2021 e 2022, a maior parte dos jovens matriculados concentrou-se na escolaridade de ensino fundamental completo.

Quanto à identificação do jovem em relação a cor ou raça, dos quatorze participantes da etapa 1, cinco classificaram-se como brancos; quatro, como pardos; quatro, como pretos, além de uma jovem cursista que não se identificou em nenhum critério.

Outro questionamento feito aos participantes foi com quem os jovens residiam e a renda familiar. Dos quatorze jovens, doze afirmaram morar com os pais ou responsáveis; um participante, com o namorado (JC22F2); um, sozinho (JE23F12). Quanto à renda, dos quatorze, cinco declararam que a renda familiar mensal está na faixa de R\$1.000,00 a R\$2.999,00 (JC15F1, JC19M6, JC22F5, JC18F3, JE22F13), outros quatro jovens informaram que a renda familiar está na faixa de renda de R\$3.000,00 a R\$4.999,00 (JE19M10, JE23F12, JC22F2, JC19F4), dois participantes (JE20M9 e JE21F14) afirmaram que a renda familiar está na faixa de R\$5.000,00 a R\$6.999,00 e três participantes (JE22M8, JE21F1, JC20M7) disseram possuir renda familiar acima de R\$7.000,00. Todos os quatorze participantes da etapa 1 informaram serem solteiros e sem filhos.

A categoria 1 – Indivíduo - teve como objetivo conhecer o perfil dos cursistas e egressos de Programas de Aprendizagem Profissional. Constatou-se que, dos quatorze participantes desta pesquisa, quanto ao sexo, nove eram mulheres; quanto à idade, onze tinham, à época da pesquisa, de 19 a 22 anos; em relação à escolaridade, onze possuíam ensino médio completo ou graduação em andamento. Os dados obtidos nessa categoria não foram levados para a etapa 2, o grupo focal.

## **5.2 Categoria 2 - Trabalho**

A categoria 2 - Trabalho - visou investigar como o trabalho é representado pelos participantes da pesquisa, suas motivações para ingressar no Programa de Aprendizagem Profissional, suas perspectivas de futuro com relação ao trabalho, suas impressões quanto à formação profissional (etapa teórica na instituição formadora) e quanto ao ambiente empresarial (etapa prática na empresa).

### 5.2.1 Análise dos dados da etapa 1

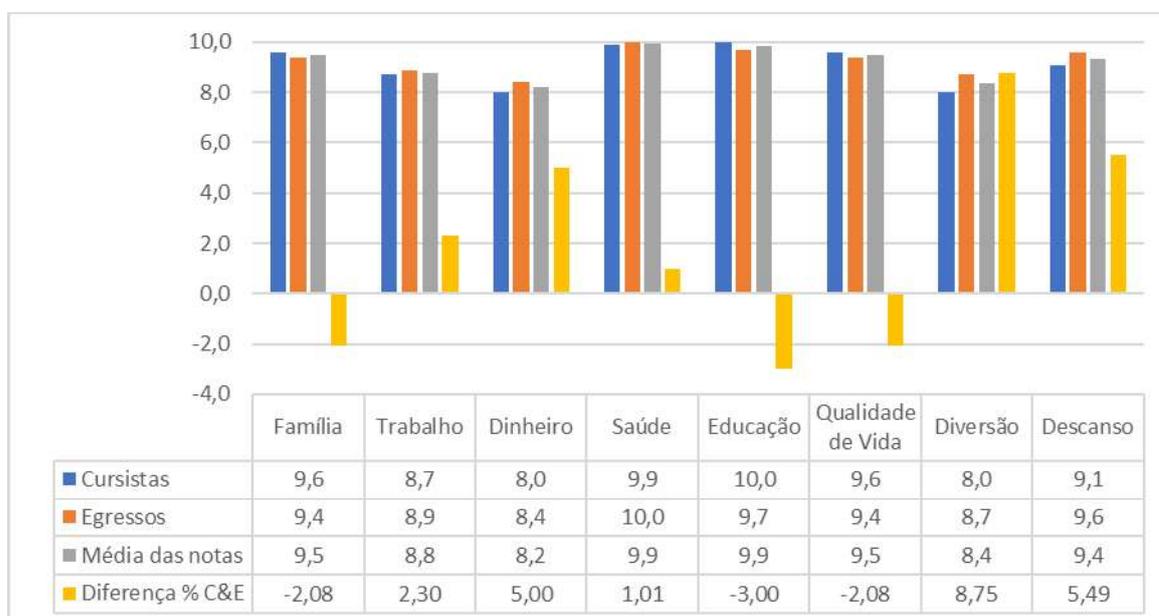
Neste tópico, estão registrados os dados obtidos por meio do Questionário sobre Significado do Trabalho (QST), de Goulart (2009), dos roteiros de entrevista estruturada e do questionário de Hackman e Oldham (1974, *apud* Oliveira, 2014). A intenção foi entender como egressos e cursistas da etapa 1 caracterizam o trabalho e verificar se e como a vivência no Programa de Aprendizagem Profissional reflete nos sentidos que eles atribuíam ao trabalho.

#### 5.2.1.1 Subcategoria 2.1: Como o trabalho é representado pelos participantes da etapa 1

O inventário de Valores Pessoais do QST (GOULART, 2009) possibilitou identificar, nesta subcategoria, o grau de importância que cursistas e egressos do PAP atribuíam a alguns fatores, dentre eles, o trabalho. Os valores apresentados nos gráficos a seguir, nos campos *Cursistas* e *Egressos*, são a média aritmética da pontuação atribuída por cada grupo. O critério utilizado para obter a diferença percentual da resposta de egressos em relação aos cursistas foi:  $\% = \frac{\text{egresso} - \text{cursista}}{\text{cursista}} \cdot 100$ . A comparação nesse e em todos os demais gráficos adiante apresentados foi feita dos egressos em relação aos cursistas.

Os dados do Gráfico 4 mostram como os jovens pontuaram, com valores de zero a dez, os itens *Família*, *Trabalho*, *Dinheiro*, *Saúde*, *Educação*, *Qualidade de vida*, *Diversão* e *Descanso*.

Gráfico 4 - Grau de importância que cursistas e egressos atribuíram a alguns fatores



Fonte: Elaborado pela pesquisadora, com base no QST de Goulart (2009), 2022.

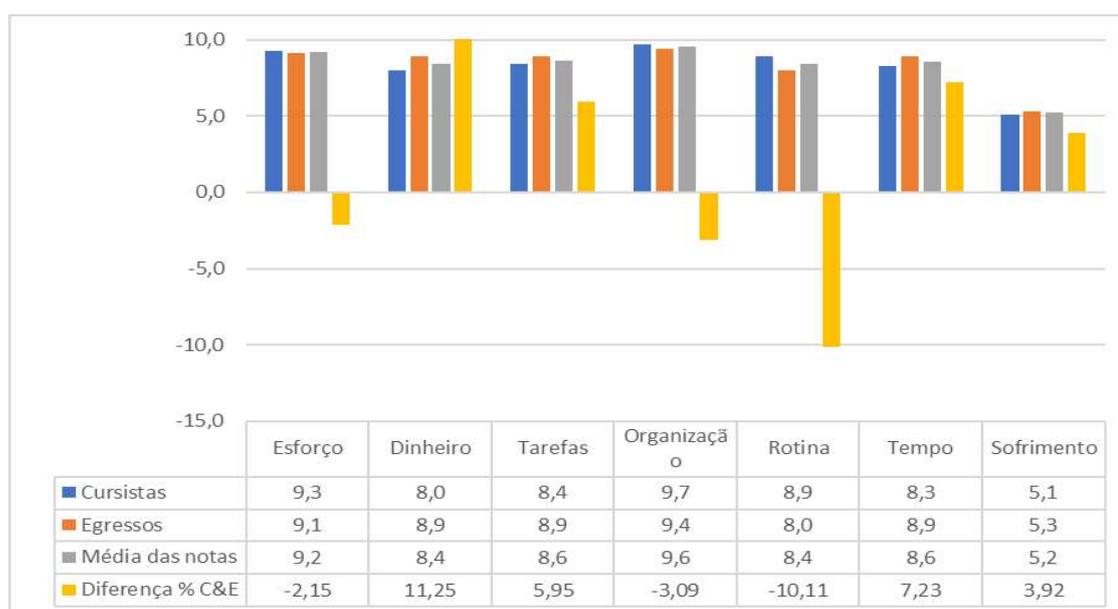
Os dados do Gráfico 4 mostram que os cursistas consideraram a seguinte ordem de importância dos fatores, do maior para o menor: Educação (10,0), Saúde (9,9), Família e Qualidade de Vida (9,6), Descanso (9,1), Trabalho (8,7), Dinheiro e Diversão (8,0). Os egressos pontuaram, em ordem decrescente, Saúde (10,0), Educação (9,7), Descanso (9,6), Família e Qualidade de Vida (9,4), Trabalho (8,9), Diversão (8,7) e Dinheiro (8,4). Na média, calculada com base nas opiniões dos cursistas e egressos, os critérios em ordem de importância foram: Saúde e Educação (9,9), Família e Qualidade de Vida (9,5), Descanso (9,4), Trabalho (8,8), Diversão (8,4) e Dinheiro (8,2). A maior diferença percentual concentrou-se no fator Diversão, com pontuação dos egressos 8,75% maior que a dos cursistas. No fator Educação, a pontuação dos egressos foi 3% menor que a dos cursistas e, no fator Descanso, que também teve divergências entre os dois grupos, a pontuação dos egressos foi 5,49% maior que a dos cursistas. Além disso, apesar de ter sido o fator com menor importância na média de cursistas e egressos (8,2), o Dinheiro obteve uma pontuação 5% maior entre os egressos em relação aos cursistas.

Dos oito itens pontuados pelos participantes da pesquisa, o Trabalho ficou em sexto lugar, tanto para os cursistas como para os egressos. Ele foi considerado menos importante do que Saúde, Educação, Descanso, Família e Qualidade de vida. Possivelmente, os participantes consideravam o trabalho como algo que não se sobrepunha a outros fatores da vida pessoal. Esse dado corrobora com a visão de Vargas (2016), segundo a qual a atividade laboral está inserida no conjunto da dinâmica social, com múltiplas facetas que interagem hierarquicamente,

criando uma ordem simbólica. Essa ordem não é estática, sendo uma representação do momento de vida do sujeito.

Os egressos e cursistas avaliaram sua concepção de trabalhar, pontuando de zero a dez os aspectos Esforço, Dinheiro, Tarefas, Organização, Rotina, Tempo e Sofrimento, com base no Questionário sobre Significado do Trabalho (GOULART, 2009), conforme dados do Gráfico 5.

Gráfico 5 - Concepção de trabalhar para cursistas e egressos



Fonte: Elaborado pela pesquisadora, com base em Goulart (2009), 2022.

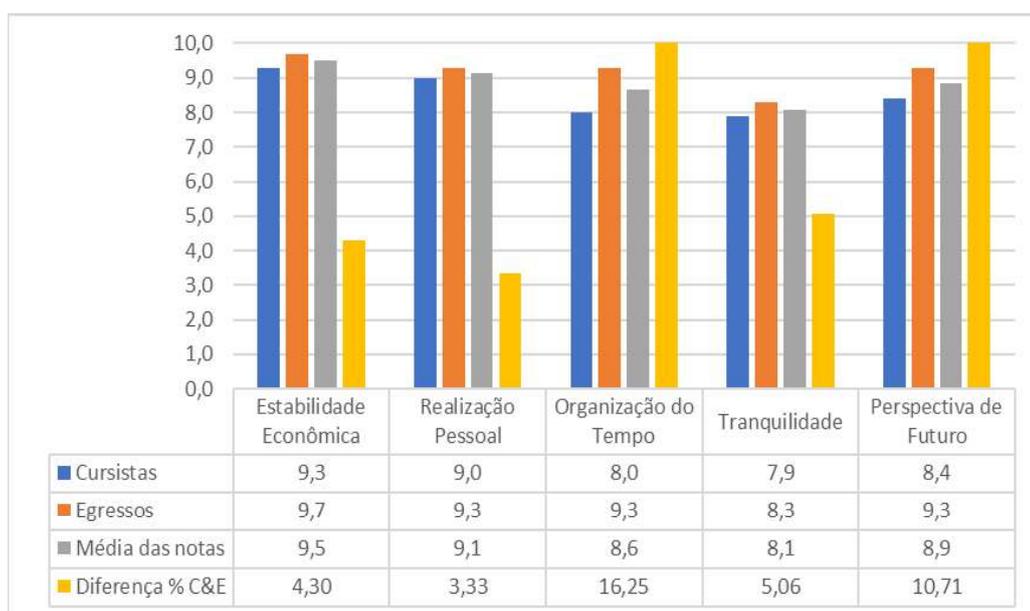
Os dados do Gráfico 5 mostram a manifestação dos cursistas por ordem de importância, do maior para o menor: Organização (9,7), Esforço (9,3), Rotina (8,9), Tarefas (8,4), Tempo (8,3), Dinheiro (8,0), Sofrimento (5,1). A seu turno, os egressos classificaram, em ordem de importância: Organização (9,7), Esforço (9,1), Dinheiro (8,9), Tarefas e Tempo (8,9), Rotina (8,0), Sofrimento (5,3). Na média, os fatores do Gráfico 5 tiveram a seguinte importância, em ordem decrescente: Organização (9,6), Esforço (9,2), Tarefas e Tempo (8,6), Dinheiro e Rotina (8,4) e, por último, Sofrimento (5,2). O fator com mais diferença percentual foi Dinheiro, que recebeu 11,25% a mais de pontuação dos egressos em relação aos cursistas, o que corrobora com a visão explicitada nos dados apresentados no Gráfico 4 de que o dinheiro adquire maior importância na medida em que os jovens vivenciam o PAP. O outro item – Rotina - teve um percentual de 10,11% menor para os egressos em comparação aos cursistas. O trabalho parecia ser visto pelos participantes como uma responsabilidade que exige dedicação, o que pode ser

confirmado com comentários feitos pelos participantes da etapa 1 à pergunta da entrevista estruturada *O que você pensa quando fala em trabalho?*. Um dos jovens associou o trabalho a responsabilidade, a compromisso: “Cumprir com um dever, responsabilidade, compromisso, fazer parte de alguma coisa” (JE22M8). Outros respondentes dessa pergunta na etapa 1 disseram que o trabalho está relacionado a “tarefas, formas de conhecimento, ter uma liberdade financeira” (JC15F1), a “estilo de vida, ambiente que precisa ser prazeroso, condizer com os valores, se sentir bem, fazer parte da sua vida” (JE20M9), a “lugar que agregue valor, a estabilidade emocional, financeira, lugar com boas ligações, amigável” (JE19M10), a “oportunidade de aprender coisas novas e mostrar as habilidades para ajudar outras pessoas” (JC19F4).

Ainda acerca dos dados do Gráfico 5, o Sofrimento foi o fator menos atrelado ao significado do trabalho por todos os participantes da etapa 1, com média de 5,2, sendo que os egressos o pontuaram com um percentual 3,92% maior em relação aos cursistas. Essa questão foi levada para o grupo focal e será discutida no tópico 5.2.2 – *Análise dos dados da etapa 2, na categoria Trabalho*.

Dando continuidade à apresentação dos dados da pesquisa, os quatorze jovens participantes da etapa 1 pontuaram, de zero a dez, o quanto o emprego influi nos aspectos Estabilidade Econômica, Realização Pessoal, Organização do Tempo, Tranquilidade e Perspectiva de Futuro, baseados na Escala de Centralidade do Emprego, do Questionário sobre Significado do Trabalho (GOULART, 2009). Os resultados encontram-se no Gráfico 6.

Gráfico 6 - Influência do emprego na visão de cursistas e egressos



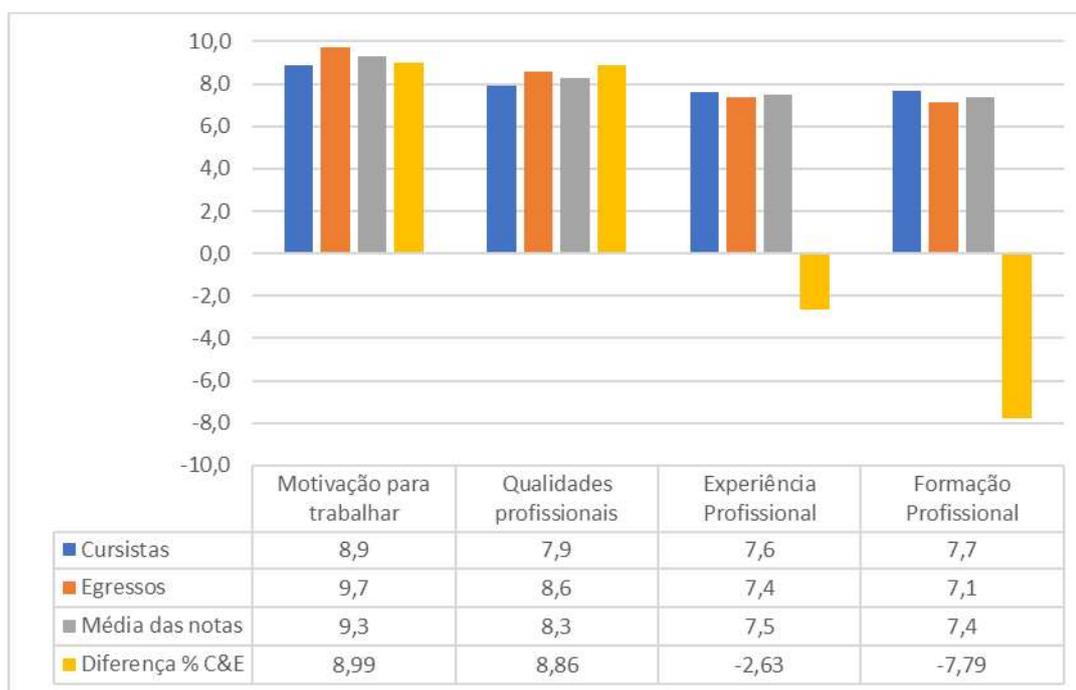
Fonte: Elaborado pela pesquisadora, com base no QST de Goulart (2009), 2022.

Os dados do Gráfico 6 mostram que os cursistas elencaram em ordem decrescente Estabilidade Econômica (9,3), Realização Pessoal (9,0), Perspectiva de Futuro (8,4), Organização do Tempo (8,0) e Tranquilidade (7,9). Os egressos pontuaram, em ordem do maior para o menor, os fatores Estabilidade Econômica (9,7), Realização Pessoal, Organização do Tempo e Perspectiva de Futuro (9,3) e, por último, Tranquilidade (8,3). Na média, a Estabilidade Econômica (9,5) foi o aspecto que mais relacionou-se com a influência do emprego, seguido de Realização Pessoal (9,1), Perspectiva de Futuro (8,9), Organização do Tempo (8,6) e, por último, Tranquilidade (8,1). Os fatores com maior diferença percentual foram Organização do Tempo, 16,25%, e a Perspectiva de Futuro, 10,71%, ambas mais bem avaliadas pelos egressos do que pelos cursistas. Apesar de, nos dados do Gráfico 6, a Estabilidade Econômica ter sido o tópico considerado de maior relevância na influência do emprego, nos dados dos Gráficos 4 e 5, o Dinheiro foi considerado como menos relevante ao falarmos de trabalho. Na percepção dos participantes da etapa 1 da pesquisa, a estabilidade econômica no trabalho parece não estar relacionada diretamente com o dinheiro que eles recebem em si, mas sim com o fato de estarem empregados. Além disso, os jovens da etapa 1 mostraram, como destaca o Gráfico 6, que a Tranquilidade é o fator que menos se relaciona com o emprego.

Um ponto interessante, ainda se tratando dos dados do Gráfico 6, é que os egressos mostraram acreditar, mais do que os cursistas, que trabalho está relacionado a organização do tempo e a perspectiva de futuro. É importante ressaltar que todos os egressos participantes desta pesquisa encontravam-se trabalhando em tempo integral em alguma empresa. Provavelmente, a rotina de trabalho integral exigia que eles se organizassem para que conseguissem lidar com suas demandas cotidianas relacionadas à vida profissional e pessoal. Além disso, o fato de eles estarem em empregos cujos contratos de trabalho eram por tempo indeterminado pode trazer mais esperança ou perspectiva de crescimento profissional. Diferentemente, os cursistas, no momento desta investigação, eram contratados como aprendizes, por prazo determinado, sem a certeza de que, ao final do PAP, seriam contratados como funcionários de tempo integral.

Ainda em busca por responder como o trabalho é representado pelos jovens, foi aplicada a Escala de Autoconceito Laboral, do Questionário sobre Significado do Trabalho (QST), de Goulart (2009), com base na qual eles pontuaram, de zero a dez, suas características como trabalhadores, conforme pode ser visto no Gráfico 7.

Gráfico 7 - Como os participantes se autoavaliam como trabalhadores



Fonte: Elaborado pela pesquisadora, com base no QST de Goulart (2009), 2022.

O Gráfico 7 mostra que cursistas e egressos se autoavaliaram com a mesma ordem decrescente dos fatores, apresentados com suas respectivas médias: Motivação para Trabalhar (9,3), Qualidades Profissionais (8,3), Experiência Profissional (7,5), Formação Profissional (7,4). Pelas informações do gráfico, os egressos se avaliaram com 8,99% mais Motivação para trabalhar do que os cursistas. No fator Formação Profissional, os egressos se pontuaram com um percentual 7,79% menor do que os cursistas.

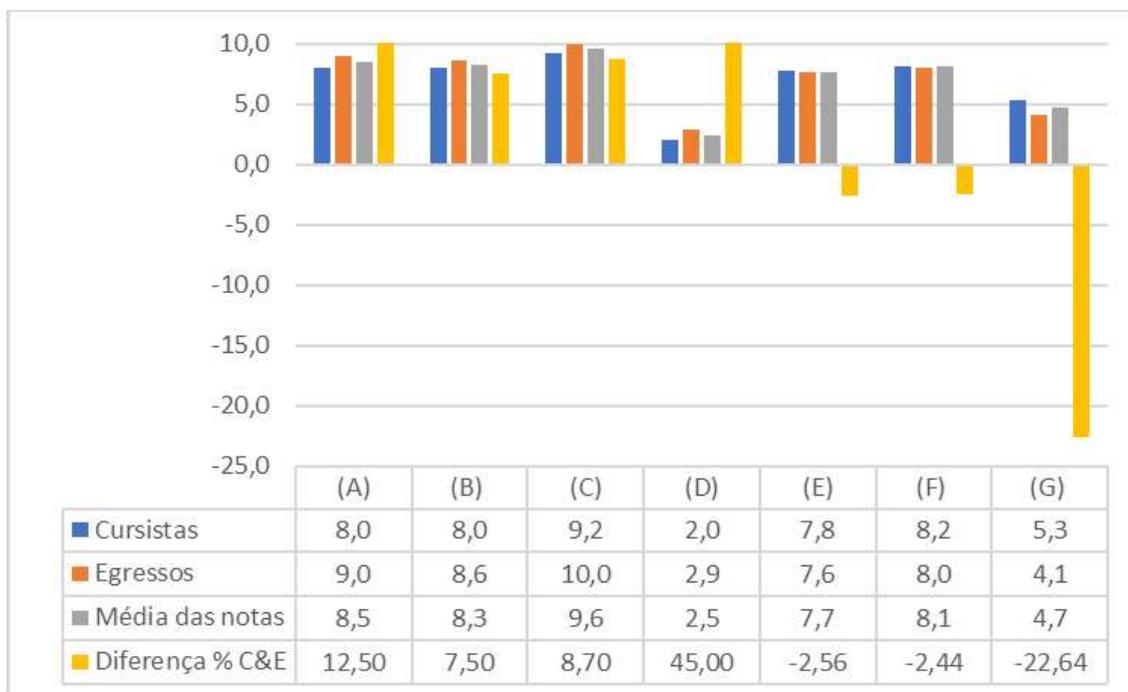
O QST (GOULART, 2009) possibilitou obter algumas indicações sobre como o trabalho é representado para os quatorze cursistas e egressos participantes da etapa 1. Para eles, existiam outros fatores da vida pessoal que eram mais importantes do que o trabalho, como a saúde, a educação, a família e a qualidade de vida. Eles enxergam o trabalho como uma responsabilidade, um compromisso que exige organização, esforço e que tem uma rotina. A estabilidade econômica parece estar relacionada com o fato de estarem empregados e não com o dinheiro que recebem em si. Nesse sentido, o fato de estarem em um emprego formal parece possibilitar tal estabilidade. Apesar disso, os participantes da primeira etapa consideraram a tranquilidade o fator que menos se relaciona com emprego. Essa percepção pode ser devido ao fato de o PAP ser um emprego com prazo determinado, o que, provavelmente, traz insegurança aos jovens acerca do futuro no mercado de trabalho. Os egressos, apesar de identificarem que possuíam mais motivação para o trabalho, julgaram-se menos qualificados do que os cursistas.

Possivelmente, a vivência no mercado de trabalho os faz compreender as reais necessidades das empresas e eles passaram a identificar pontos que precisavam melhorar como profissionais trabalhadores.

Complementando a investigação desta subcategoria, foram analisados os resultados obtidos no questionário de Hackman e Oldham (1974, *apud* Oliveira, 2014), pelo qual os participantes pontuaram, de zero a dez, sobre como se sentia em relação ao trabalho. O Gráfico 8 apresenta os aspectos avaliados de (A) a (G), conforme a listagem a seguir:

- (A) Minha opinião sobre mim mesmo(a) se eleva quando faço este trabalho bem.
- (B) Falando de modo geral, eu estou muito satisfeito(a) com meu trabalho.
- (C) Eu sinto uma grande satisfação pessoal quando faço este trabalho bem.
- (D) Eu frequentemente penso em deixar este trabalho.
- (E) Sinto-me mal e infeliz quando eu descubro que desenvolvi este trabalho pobremente.
- (F) Estou, de modo geral, satisfeito com o tipo de tarefa que desempenho neste trabalho.
- (G) Meus sentimentos não são afetados de uma forma ou outra pelo modo que desenvolvo este trabalho.

Gráfico 8 - Como cursistas e egressos se sentem em relação ao trabalho



**Fonte:** Elaborado pela pesquisadora, com base nos dados da entrevista estruturada II e do questionário de Hackman e Oldham (1974, *apud* Oliveira, 2014), 2022.

Como mostra o Gráfico 8, a ordem dos aspectos para os egressos, do mais ao menos pontuado, foi (C) “Eu sinto uma grande satisfação pessoal quando faço este trabalho bem”, (A) “Minha opinião sobre mim mesmo(a) se eleva quando faço este trabalho bem”, (B) “Falando de modo geral, eu estou muito satisfeito(a) com meu trabalho”, (F) “Estou, de modo geral, satisfeito com o tipo de tarefa que desempenho neste trabalho”, (E) “Sinto-me mal e infeliz quando eu descobro que desenvolvi este trabalho pobremente”, (G) “Meus sentimentos não são afetados de uma forma ou outra pelo modo que desenvolvo este trabalho” e (D) “Eu frequentemente penso em deixar este trabalho”. Para os cursistas, a classificação dos aspectos, em ordem decrescente, foi (C) “Eu sinto uma grande satisfação pessoal quando faço este trabalho bem”, (F) “Estou, de modo geral, satisfeito com o tipo de tarefa que desempenho neste trabalho”, (A) “Minha opinião sobre mim mesmo(a) se eleva quando faço este trabalho bem” e (B) “Falando de modo geral, eu estou muito satisfeito(a) com meu trabalho”, (E) “Sinto-me mal e infeliz quando eu descobro que desenvolvi este trabalho pobremente”, (G) “Meus sentimentos não são afetados de uma forma ou outra pelo modo que desenvolvo este trabalho” e (D) “Eu frequentemente penso em deixar este trabalho”. Na média, o fator mais bem avaliado foi o (C), “Eu sinto uma grande satisfação pessoal quando faço este trabalho bem”, e o que recebeu menor pontuação foi o (D), “Eu frequentemente penso em deixar este trabalho”. Este item (D), apesar de ter tido a menor pontuação na média, foi o que apresentou a maior diferença percentual, pois os egressos deram a ele uma pontuação 45% maior do que os cursistas. O item (G), “Meus sentimentos não são afetados de uma forma ou outra pelo modo que desenvolvo este trabalho”, também chamou a atenção, uma vez que os egressos o pontuaram 22,64% menos que os cursistas.

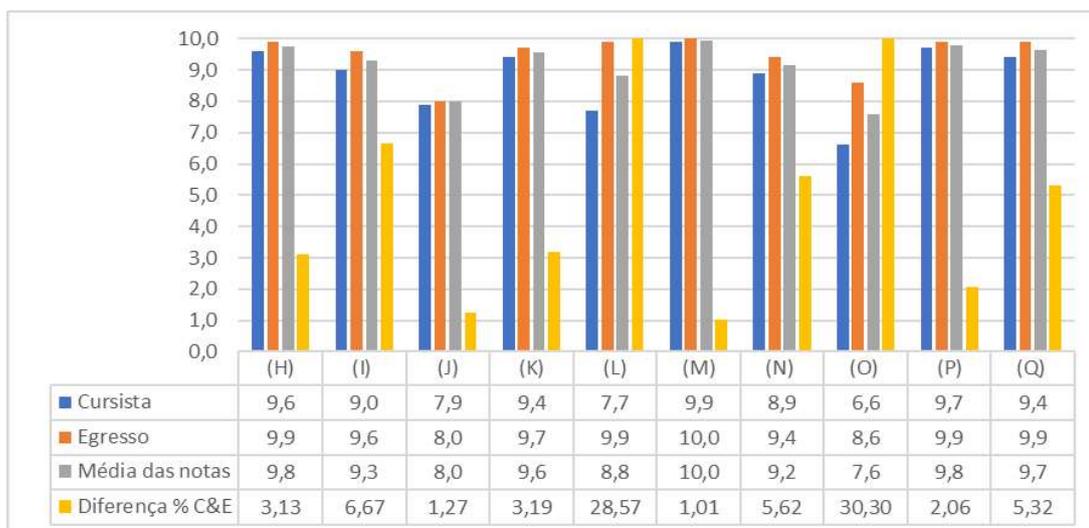
Quanto aos dados do Gráfico 8, possivelmente os jovens se sentiam emocionalmente afetados em relação à qualidade do trabalho que entregavam, porém os egressos eram mais afetados do que os cursistas. As informações apreendidas mostraram também que os egressos pensavam mais em deixar seus trabalhos do que os cursistas de PAP. Mas deixar o trabalho foi o item mais mal pontuado por ambos, com média de 2,5%. Isso corrobora com o fato de tanto os cursistas quanto os egressos terem dado uma pontuação relevante para o item (F) “Estou, de modo geral, satisfeito com o tipo de tarefa que desempenho neste trabalho”, cuja média foi 8,1%.

O questionário de Hackman e Oldham (1974, *apud* Oliveira, 2014) também possibilitou apreender dos cursistas e egressos participantes da entrevista estruturada o quanto eles

gostariam de ter algumas características no trabalho. No Gráfico 9, estão os resultados da pontuação de zero a dez em relação aos seguintes aspectos:

- (H) Grande respeito e tratamento justo do meu gestor.
- (I) Trabalho estimulante e desafiador.
- (J) Chances de exercer percepções e ações independentes no meu trabalho.
- (K) Grande segurança no trabalho.
- (L) Colegas de trabalho muito amigáveis.
- (M) Oportunidades de aprender coisas novas no trabalho.
- (N) Oportunidades para ser criativo e inventivo no trabalho.
- (O) Promoções rápidas.
- (P) Oportunidades para crescimento pessoal e desenvolvimento no meu trabalho.
- (Q) O sentimento de realização de valor no meu trabalho.

Gráfico 9 - Características que cursistas e egressos gostariam de ter no trabalho



**Fonte:** Elaborado pela pesquisadora, com base nos dados da entrevista estruturada II e do questionário de Hackman e Oldham (1974, *apud* Oliveira, 2014), 2022.

Os dados do Gráfico 9 mostram, na ordem do maior para o menor, as características que os egressos gostariam de ter no trabalho: (M) “Oportunidades de aprender coisas novas no trabalho”, (H) “Grande respeito e tratamento justo do meu gestor”, (L) “Colegas de trabalho muito amigáveis”, (P) “Oportunidades para crescimento pessoal e desenvolvimento no meu trabalho”, (Q) “O sentimento de realização de valor no meu trabalho”, (K) “Grande segurança no trabalho”, (I) “Trabalho estimulante e desafiador”, (N) “Oportunidades para ser criativo e inventivo no trabalho”, (O) “Promoções rápidas”, e (J) “Chances de exercer percepções e ações

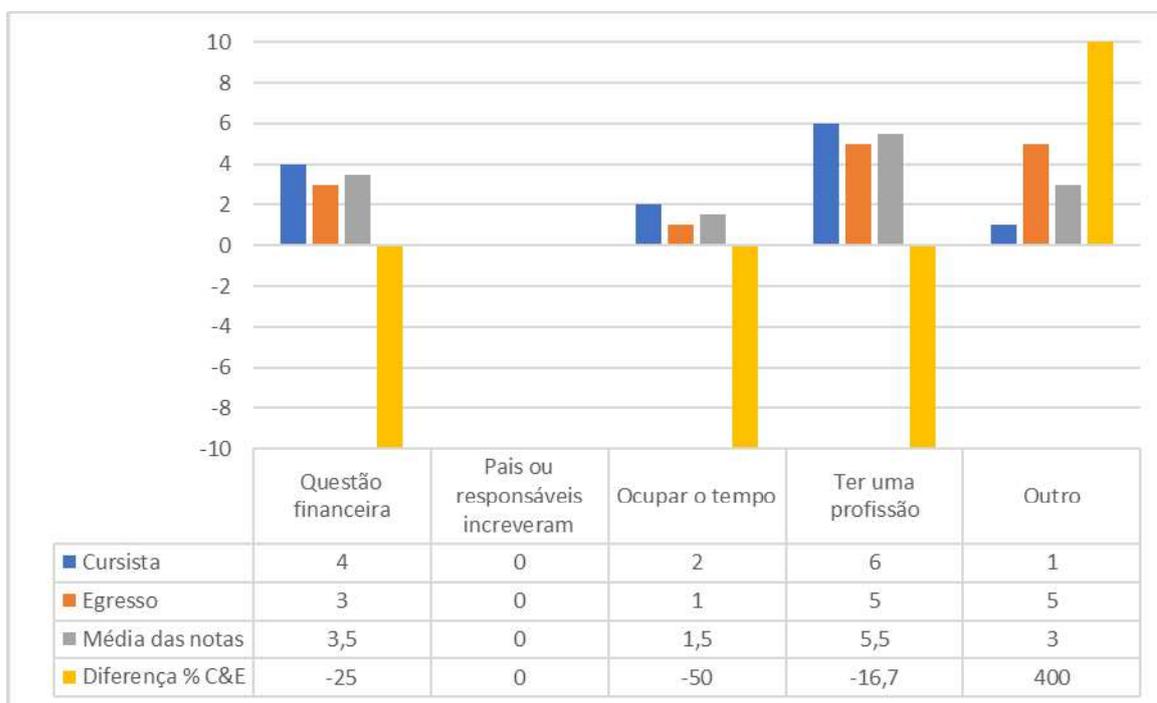
independentes no meu trabalho”. Os cursistas elencaram as características na seguinte ordem decrescente: (M) “Oportunidades de aprender coisas novas no trabalho”, (P) “Oportunidades para crescimento pessoal e desenvolvimento no meu trabalho”, (H) “Grande respeito e tratamento justo do meu gestor”, (K) “Grande segurança no trabalho” e (Q) “Grande segurança no trabalho”, (I) “Trabalho estimulante e desafiador”, (N) “Oportunidades para ser criativo e inventivo no trabalho”, (J) “Chances de exercer percepções e ações independentes no meu trabalho”, (L) “Colegas de trabalho muito amigáveis”, (O) “Promoções rápidas”. Na média, o aspecto (M), “Oportunidades de aprender coisas novas no trabalho”, foi o que cursistas e egressos identificaram que mais gostariam de ter, enquanto o que menos gostariam de ter foi o fator (O) “Promoções rápidas”. Os tópicos (L), “Colegas de trabalho muito amigáveis” e (O), “Promoções rápidas” foram os que tiveram maior diferença percentual, com os egressos pontuando 28,57% e 30,30%, respectivamente, a mais do que os cursistas.

O questionário de Hackman e Oldham (1974, *apud* Oliveira, 2014) possibilitou apreender que tanto os cursistas como os egressos participantes da etapa 1 sentiam-se afetados se entregam um trabalho de boa ou de má qualidade. Os maiores motivadores dos participantes com relação ao trabalho foram: aprender coisas novas, ter oportunidade para crescer pessoalmente e se desenvolver, ser valorizado naquilo que faz, ter o respeito do seu gestor.

#### *5.2.1.2 Subcategoria 2.2. Motivações para ingressar no Programa de Aprendizagem Profissional, relacionado aos participantes da etapa 1*

Esta subcategoria da categoria 2 – Trabalho - teve como objetivo identificar as razões que levaram os jovens da etapa 1 a se inscreverem no Programa de Aprendizagem Profissional. Os dados do Gráfico 10 apresentam as respostas dos quatorze participantes da etapa 1 a uma pergunta do roteiro de entrevista estruturada. Os jovens responderam se ingressaram no PAP por questão financeira, por orientação dos pais ou responsáveis, para ocupar o tempo, para ter uma profissão ou por outra questão. Nessa questão, os participantes puderam dar mais de uma alternativa como resposta.

Gráfico 10 - Razões que levaram os sujeitos a ingressarem no Programa de Aprendizagem Profissional



Fonte: Elaborado pela pesquisadora, com base no roteiro de entrevista estruturada I, 2022.

De acordo com os dados do Gráfico 10, o que mais apareceu como razão para que cursistas e egressos se inscrevessem no PAP, levando-se em conta a média das notas, foi “Ter uma profissão” (5,5), seguido de “Questão financeira” (3,5). Outras respostas que apareceram foram “surgiu uma oportunidade e resolvi aceitar” (JE22F13) e para adquirir conhecimento ou experiência. A questão financeira teve um lugar de relevância, mas não se apresentou como o principal fator para a entrada dos jovens em Programas de Aprendizagem Profissional. Esse é um ponto interessante, pois em dados de gráficos anteriores foi possível apreender que os participantes da etapa 1 não consideravam o dinheiro como o item mais importante, ficando ele atrás de família, saúde e educação. Porém, indicam que a estabilidade econômica está relacionada com o fato de estar empregado. Então, nesse contexto, a questão financeira pode relacionar-se, para além do dinheiro, com a estabilidade de se ter um salário resultante do fato de se estar empregado. Apesar de a família, representada pelos pais ou responsáveis, não ter sido, conforme dados do Gráfico 10, o motivo para nenhum participante se inscrever no Programa de Aprendizagem Profissional, um dos participantes, ao responder a uma das perguntas abertas da entrevista estruturada, afirmou que ter um emprego possibilita “ganhar respeito na família, desenvolver a fala e a comunicação, auxilia dando responsabilidade,

trabalhar com pessoas, descobrir novas coisas” (JC19M6). Em outros momentos desta pesquisa, que serão mostrados mais adiante, na análise do grupo focal, a necessidade de aceitação social e o *status* oferecido pelo emprego aparecem no discurso dos jovens. Sendo assim, apesar de os pais ou responsáveis não terem tido uma atuação direta na inscrição dos jovens no PAP, eles pareciam ter um papel motivador para egressos e cursistas sentirem-se socialmente aceitos e valorizados por serem trabalhadores e, com isso, pessoas produtivas para a sociedade.

### *5.2.1.3 Subcategoria 2.3. Perspectivas de futuro relacionadas ao trabalho para os participantes da etapa 1*

Esta subcategoria, pertencente à categoria Trabalho, teve como objetivo compreender se e de que modo o Programa de Aprendizagem Profissional contribuiu para a conquista de objetivos pessoais dos jovens cursistas e egressos participantes da etapa 1.

Durante as entrevistas estruturadas, apreendeu-se, por intermédio das perguntas abertas, como o PAP contribuiu para os objetivos futuros dos jovens. Uma das jovens afirmou que o trabalho a preparava para o futuro, “proporcionando novos desafios e constante aprendizado” (JE21F14). Outra jovem revelou: “Trabalho na área que quero me desenvolver, troca de experiências. Financeiramente o trabalho ajuda a fazer cursos, a investir na aparência a ajudar em casa” (JE22F13). Ela afirmou que o fato de trabalhar na área em que deseja atuar no futuro possibilita a ela ganhar experiência e conhecimento.

A parte financeira também foi levada em consideração por outros participantes, como um benefício para conquistar objetivos futuros. Um jovem afirma que as “relações no trabalho instigam a procurar algo mais, inovar, aprender coisas novas” (JE20M9). O jovem (JC22F5) afirmou que o dinheiro advindo do trabalho lhe possibilitava realizar cursos e que o trabalho tinha outros benefícios, como adquirir conhecimento e conhecer pessoas.

O conhecimento de novas áreas e a possibilidade de crescer profissionalmente foram pontos levantados por outros jovens como fatores que irão favorecê-los no futuro. “Conhecer novas áreas, novos interesses de pesquisa ou de formação futura, desenvolver comunicação, interação social” (JC19M6), “ajudar a crescer profissionalmente e em etapas que serão essenciais para crescimento pessoal” (JC20M7) foram algumas de suas respostas.

Para os participantes da etapa 1 da pesquisa, o trabalho possibilita ganhar dinheiro, fazendo com que eles possam investir em coisas que abrirão portas futuramente. Além do dinheiro, o conhecimento adquirido no trabalho servirá como referência para atividades laborais

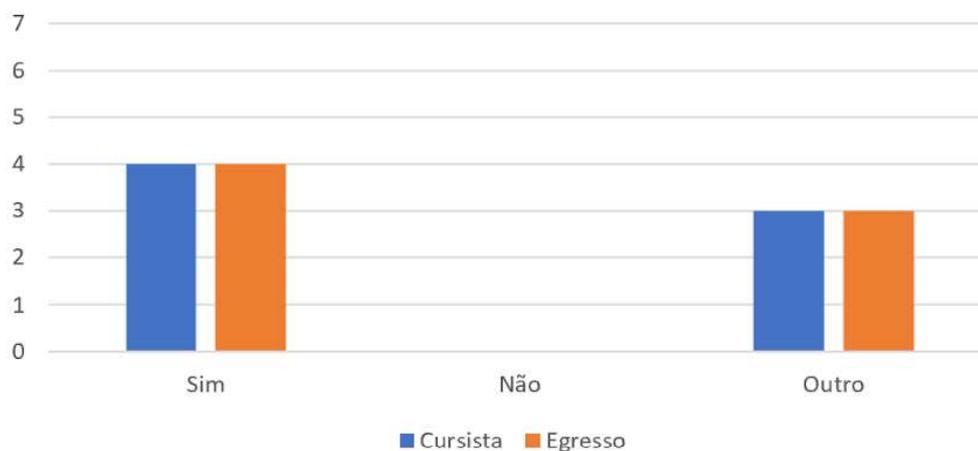
futuras. Conhecer e interagir com outras pessoas também parece contribuir para que busquem novos conhecimentos e outras novidades.

#### 5.2.1.4 Subcategoria 2.4. Ambiente do Trabalho (etapa prática) na visão dos participantes da etapa 1

Esta subcategoria pertencente à categoria 2, teve como objetivo conhecer as atividades laborais realizadas pelos jovens participantes da etapa 1, nas empresas, e se eles se sentiam satisfeitos com elas.

A fim de compreender se a formação profissional dos cursistas e egressos se relacionou com as atividades laborais executadas na empresa, investigou-se a percepção do jovem com relação às etapas teóricas (realizada na instituição formadora) e práticas (realizada na empresa). O Gráfico 11 apresenta dados sobre as expectativas dos participantes em relação às atividades laborais.

Gráfico 11 - Expectativas em relação às atividades laborais



**Fonte:** Elaborado pela pesquisadora, com base no roteiro de entrevista estruturada I, 2022.

Todos os quatorze participantes da etapa 1 realizavam atividades administrativas nas empresas contratantes, em setores como compras, engenharia, manutenção, departamento pessoal, logística, contabilidade, corroborando com dados do Governo Federal de que a maior parte dos jovens aprendizes é contratada para atuar em setor administrativo (BRASIL, 2023). Os dados do Gráfico 11 mostraram que, dos quatorze jovens participantes da etapa 1, oito responderam que as atividades laborais atenderam as expectativas. Dos seis participantes que

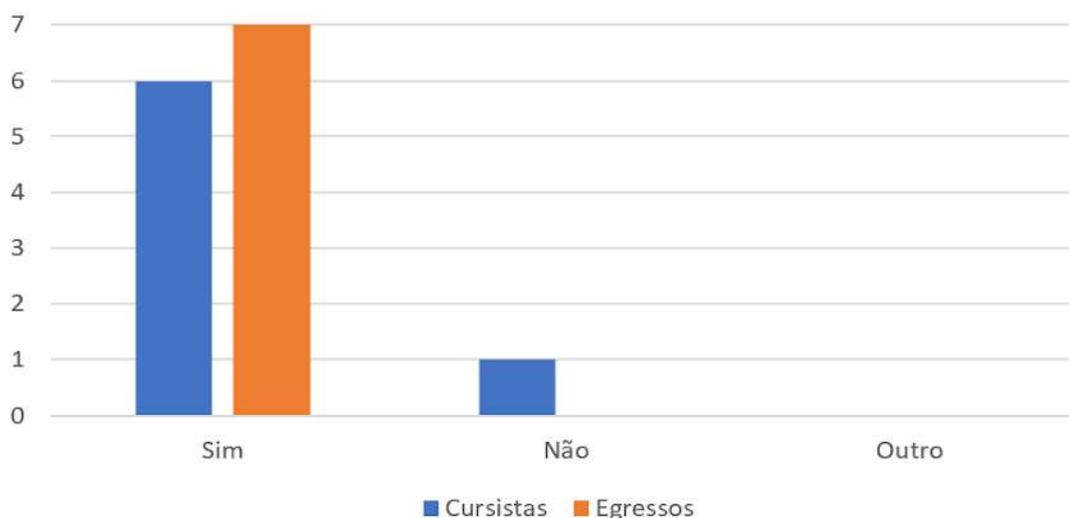
afirmaram *Outros*, três encontravam-se no início do Programa de Aprendizagem Profissional e justificaram que não conseguiam avaliar essa questão por ainda não terem realizado atividades práticas laborais na empresa. Um participante que respondeu *Outros* afirmou que atuava no setor de planejamento e controle da produção e depois, de tecnologia da informação, executando atividades administrativas: “Demorou para ter tarefas fixas na empresa, ficando ocioso no início” (JE20M9). Outra jovem, JE22F13, conta que, no início, tinha atividades para realizar, mas que depois foi proibida de ajudar em outras áreas e passava a maior parte do tempo ociosa, sem atividades para realizar. A participante afirmou que, a partir de determinado momento do PAP, estava na empresa apenas para “cumprir hora”. “Até um certo tempo tinha atividades. Depois fiquei ociosa. Fui proibida de andar pelos setores da empresa e às vezes não tinha atividades. Estava lá para cumprir hora” (JE22F13).

Outro participante da etapa 1 afirmou que atuou no setor de engenharia de transportadora, executando atividades administrativas: “Eram muito tranquilas, tinham outras atividades que me ajudavam a fugir da rotina” (JE19M10).

Apesar de oito, dos quatorze participantes da etapa 1, afirmarem, de acordo com o Gráfico 11, que estavam satisfeitos com as atividades executadas na empresa, ao aprofundarmos nessa questão, foi possível observar que a ociosidade foi um ponto de insatisfação levantado por eles com relação às atividades laborais. Os dados do Gráfico 11 corroboram, em parte, com o Gráfico 8 (Como cursistas e egressos se sentem em relação ao trabalho), com dados dos participantes, que disseram estar satisfeitos com as atividades executadas na etapa prática do PAP.

Ainda relacionado ao ambiente de trabalho, os participantes da etapa 1 avaliaram a infraestrutura da empresa em que realizavam as atividades práticas, quanto à oferta de instalações adequadas e higiênicas, como banheiros, refeitório, sala para trabalho, acesso a materiais de escritório. Os resultados são apresentados no Gráfico 12.

Gráfico 12 - Adequação das instalações no local de trabalho



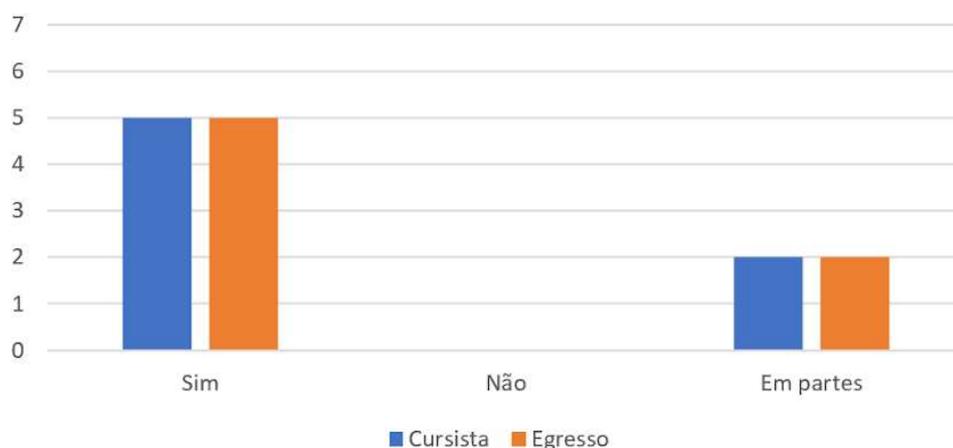
Fonte: Elaborado pela pesquisadora, com base no roteiro de entrevista estruturada I, 2022.

De acordo com os dados do Gráfico 12, dos quatorze participantes da etapa 1, uma cursista afirmou que não tinha acesso a uma infraestrutura adequada. Ela disse que, na empresa, “não tem refeitório, não tem local para esquentar comida, o banheiro é unissex dentro do setor” (JC18F3). Treze jovens tiveram acesso a ambiente profissional com infraestrutura adequada.

#### 5.2.1.5 Subcategoria 2.5: Formação Profissional (etapa teórica) na visão dos participantes da etapa 1

Esta subcategoria teve como objetivo identificar as contribuições da etapa teórica prevista no programa para a realização das atividades laborais dos jovens nas empresas, dados apresentados no Gráfico 13.

Gráfico 13 - Contribuições da etapa teórica



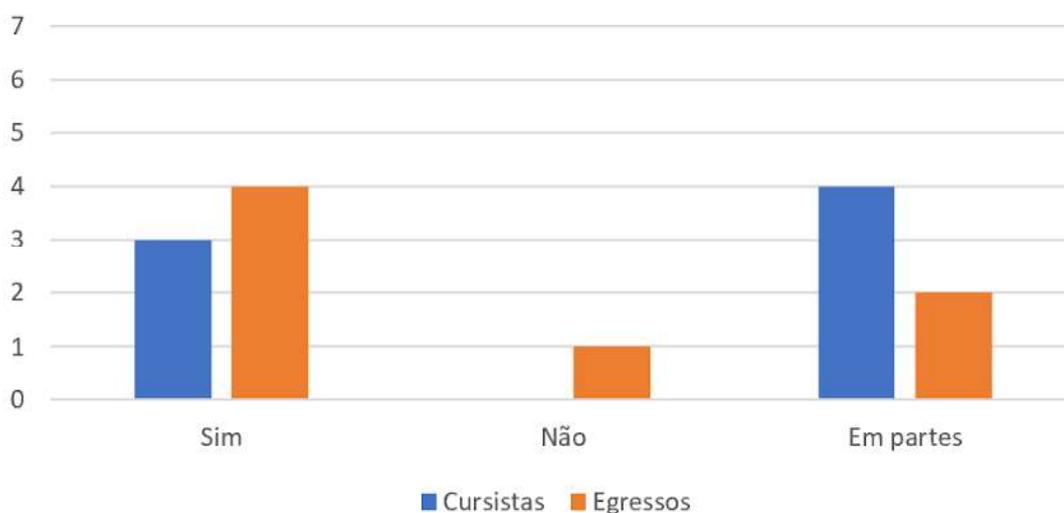
Fonte: Elaborado pela pesquisadora, com base no roteiro de entrevista estruturada I, 2022.

Conforme dados do Gráfico 13, dos quatorze jovens, dez afirmaram que a etapa teórica contribuiu para a realização das atividades laborais. Dois cursistas e dois egressos afirmaram que atendeu em parte, destacando que as aulas eram muito generalistas, que poderiam ser mais específicas.

#### 5.2.1.6 Subcategoria 2.6. Relação entre teoria e prática para os participantes da etapa 1

Esta subcategoria, ainda pertencente à categoria 2 -Trabalho, teve a intenção de investigar se e de que maneira a vivência em Programas de Aprendizagem Profissional impacta na aquisição de novos conhecimentos para os seus cursistas e egressos. O Gráfico 14 apresenta dados sobre o alinhamento entre etapa prática e etapa teórica.

Gráfico 14 - Alinhamento entre teoria e prática



**Fonte:** Elaborado pela pesquisadora, com base no roteiro de entrevista estruturada I, 2022.

Dados do Gráfico 14 mostram que, dos quatorze participantes da etapa 1, sete afirmaram que os conhecimentos trabalhados na etapa teórica se relacionaram com as atividades práticas realizadas na empresa e seis relataram que se relacionam em parte. Um jovem, JE20M9, afirmou que a teoria não tinha relação com as atividades práticas, pois mudou de atividade duas vezes e que, por fim, estabeleceu-se no setor de Tecnologia da Informação (TI), sendo que sua etapa teórica era sobre atividades administrativas. Ele afirma:

Realizava em um primeiro momento apontamento de produção no setor de planejamento e controle da produção, e, depois manutenção de computadores, formatação, limpeza e filtragem dos telefones, no setor de Tecnologia da informação. A formação teórica era na área administrativa. (JE20M9).

O participante JE20M9 realizou toda sua atividade teórica voltada para o setor administrativo, mas atuou boa parte do tempo do PAP na área de Tecnologia da Informação (TI). Ao final do Programa de Aprendizagem, ele foi contratado como funcionário efetivo da empresa, justamente para o setor de Tecnologia da Informação. Obviamente, se o jovem tivesse tido acesso a uma etapa teórica de TI, ao invés de administrativa, possivelmente teria aproveitado ainda mais os conhecimentos teóricos nas atividades laborais.

Outras duas jovens egressas afirmaram que o conteúdo que estudavam na etapa teórica era muito generalista, “conteúdo mais geral” (JE21F1) e que, na empresa onde trabalhava, muitas vezes “não tinha a oportunidade de realizar funções que aprendeu na teórica” (JE21F14).

É possível inferir que há alguma distância entre o que é ofertado na etapa teórica, na instituição formadora, e o que é realizado pelos jovens na atividade prática, na empresa. Essa situação corrobora com dados do Boletim da aprendizagem (BRASIL, 2023), segundo o qual mais de 60% dos jovens são contratados no Programa de Aprendizagem Profissional para exercerem atividades administrativas nas empresas. Porém, somente 7% são contratados como funcionários efetivos nas mesmas empresas onde foram aprendizes em até seis meses após o final do PAP.

Sobre a relação entre a etapa prática e a etapa teórica, os dados do Quadro 11 contribuem um pouco mais, identificando o impacto que o PAP tem ou não na aquisição de novos conhecimentos por parte dos jovens.

Quadro 11 - Impacto do Programa de Aprendizagem Profissional na aquisição de novos conhecimentos

Participante	Conhecimentos da etapa teórica se relacionam com a prática?			Qual a etapa mais importante?		
	Sim	Não	Em partes	Prática	Teórica	Ambas
JC15G1			X			X
JC19M6	X			X		
JC22F2	X					X
JC22F5			X			X
JC20M7			X	X		
JC18F3	X			X		
JC19F4			X			X
JE22M8	X					X
JE20M9		X				X
JE21F1			X			X

JE19M10	X					X
JE23F12	X			X		
JE22F13			X			X
JE21F14	X					X

**Fonte:** Elaborado pela pesquisadora, com base no roteiro de entrevista estruturada I, 2022.

De acordo com os dados do Quadro 11, sete dos quatorze participantes afirmaram que os conhecimentos da etapa teórica se relacionaram com a prática, enquanto outros seis afirmaram que se relacionam em parte e um participante disse que não se relacionam. Ainda acerca do Quadro 11, dez, dos quatorze participantes, consideraram que a etapa teórica tem a mesma importância da etapa prática e quatro afirmaram que a etapa prática seria mais importante do que a teórica. Apesar de metade dos participantes da etapa 1 da pesquisa afirmarem que a formação teórica não se relacionava com a prática ou se relaciona em partes, cerca de 70% deles afirmou que as duas etapas, teórica e prática, têm a mesma importância. Nenhum dos jovens cursistas ou egressos considerou a etapa teórica mais importante do que a etapa prática.

### 5.2.2 Análise dos dados relacionados à etapa 2

Os dados obtidos na etapa 1 quanto à categoria 2 – Trabalho - foram levados para discussão no grupo focal. Seguem as informações apreendidas dos cinco participantes da etapa 2, acerca desta categoria.

#### 5.2.2.1 Subcategoria 2.1: Como o trabalho é representado pelos participantes da etapa 2

Na etapa 1, foi constatado que, ao se tratar de representatividade do trabalho, os egressos deram mais importância ao dinheiro do que os cursistas. Esse ponto foi levado para discussão na etapa 2 e os participantes do grupo focal disseram que, provavelmente, isso ocorreu porque, depois que o jovem inicia no Programa de Aprendizagem Profissional, ele começa a receber um salário que lhe possibilita comprar coisas de sua necessidade e frequentar locais e grupos sociais para se divertir. Na opinião deles, esse movimento possivelmente torna o dinheiro um recurso fundamental, na medida em que se vivencia o PAP, o que explicaria porque os egressos entendiam a importância do dinheiro de uma maneira diferente dos cursistas.

A participante do grupo focal JC20F17 também justificou o fato de os egressos possivelmente darem mais valor ao dinheiro que os cursistas, afirmando: “Eu acho que porque os cursistas estão ingressando; os outros já estão lá há mais tempo e aí começa a criar uma

rotina dependendo do dinheiro. Eu acho que, quando uma pessoa já começa a depender financeiramente daquilo, ela dá mais valor” (JC20F17). Outro jovem participante do grupo focal corroborou com a ideia de que o dinheiro parece ser cada vez mais valorizado na medida em que se precisa mais dele: “acredito que chega um ponto, quando você passa dessa etapa, você precisa ter essa independência, para os seus compromissos. Acho que por isso que é válido o financeiro ser importante” (JE22M19).

Os comentários dos jovens parecem reforçar a ideia de que, depois de utilizar dos próprios ganhos para financiar suas necessidades, o dinheiro passa a ter, para o jovem, uma importância diferente de antes de ele ter um trabalho. Eles parecem confirmar a visão de Antunes (2008) de que o trabalho serviria aos interesses do próprio capital.

Os dados do Gráfico 5, *Concepção de trabalhar para cursistas e egressos*, foram apresentados para o grupo focal e os participantes foram questionados sobre o significado do trabalho para eles, o que possibilitou complementar o que os participantes da etapa 1 disseram. O participante do grupo focal JE22M19 relacionou o trabalho com possibilidade de autoconhecimento:

Acredito que o trabalho é importante para todo ser humano conhecer a si mesmo como pessoa. Tem coisas que a gente entende e aprende a lidar somente em situações específicas que acontecem no ambiente de trabalho. Pessoas que nunca tiveram a experiência de trabalhar talvez nunca vão entender isso. E isso é importante para a gente aplicar na nossa vida mesmo (JE22M19).

Pelo comentário do participante JE22M19, pode-se inferir que somente quem trabalha entende o que o trabalho traz de aprendizado, ou seja, é algo que se aprende na prática e não na teoria. A jovem da etapa 2 JE21F18 afirmou que o trabalho contribui para o desenvolvimento da comunicação e a ajudou a ser menos tímida:

Eu também acho que esse desenvolvimento que a gente tem, depois que a gente sai da escola e a gente vai para esse mercado de trabalho que a gente nunca foi, que a gente está ingressando, até falar fica melhor, a comunicação, o autoconhecimento. Tem gente que tem vergonha de pedir pão para o padeiro na padaria e aí quando entra no mercado de trabalho tem aquele desenvolvimento, que foi o que aconteceu comigo, né. Eu não conseguia falar na frente de ninguém, não falava muito bem. E agora minha fala, até meu vocabulário ficou melhor (JE21F18).

Esse comentário da participante JE21F18 dá a entender que o trabalho contribuiu com a autoconfiança da jovem. Por sua vez, a participante JC20F17 disse que o trabalho a desafiava a ter uma visão de mundo diferente, a ficar menos alienada. Parece que o trabalho a ajudava a ter mais autonomia e independência:

Eu acho que o jovem aprendiz, quando ele ingressa no mercado de trabalho, ele vai se autodesafiar. Porque a partir do momento que você entra em algo novo, isso te desafia. Se você está disposto a isso, é enriquecedor. Você amadurece mais rápido, você tem uma visão de mundo totalmente diferente, uma cabeça mais aberta, você fica menos alienado. Porque talvez se eu não tivesse entrado no mercado de trabalho, hoje talvez eu poderia ser muito mais alienada, com uma visão totalmente diferente de mundo do que eu tenho hoje. Então, assim, para mim foi essencial (JC20F17).

Os participantes do grupo focal afirmaram que o trabalho é algo novo e desafiante para o jovem que ingressa no PAP. Segundo eles, o trabalho promove amadurecimento, pois eles passaram a enxergar as situações por novas perspectivas. O exercício do trabalho, na visão de uma das participantes, possibilitou melhoria na comunicação e da timidez. Parece que, para eles, o trabalho relacionava-se com experiência e o fato de saírem de um ambiente conhecido e previsível provocava certo incômodo, que os tirava da zona de conforto. As informações confirmam escritos de Morin; Tonelli; Piliopas (2007) de que o trabalho com sentido acrescenta valor a alguma coisa e entrega algum bem às pessoas.

O fato de o trabalho ser ou não um sofrimento foi levado para a etapa 2, no intuito de confirmar ou não a visão dos jovens da etapa 1. Em um primeiro momento, o sofrimento foi indicado pela jovem cursista JC20F17, do grupo focal, como algo existente em situações extremas, de falta de direito do trabalhador, de acidentes de trabalho, de questões relacionadas às leis trabalhistas:

Eu acho que o sofrimento já ficou mais distante hoje porque o trabalhador é mais valorizado. Igual naquele filme do Charles Chaplin,<sup>5</sup> se eu fosse fazer uma pesquisa naquela época, o sofrimento seria mais alto. Hoje, o trabalhador está sendo mais valorizado, o trabalhador está menos alienado, ele corre atrás dos seus direitos. Se não está legal, hoje em dia as empresas estão dando mais voz ao funcionário. Porque eu acho assim, se você não está com uma equipe bacana, você não vai ter uma produção e um resultado legal. E hoje os empresários estão pensando mais nisso também, estão querendo trazer os trabalhadores para perto deles. Porque antigamente era assim: você faz aí seu serviço, independente do que for, independente da situação. Então, hoje o trabalhador tem mais direitos. Igual, do luto, hoje em dia você pode pegar um atestado de sete dias para você ter aquele tempo ali e tal (JC20F17).

A falta de proteção ao trabalhador no ambiente de trabalho, provavelmente constitui um fator que traz sofrimento. A participante JC20F17 identificou que as próprias empresas e empresários entenderam que, ao pensar mais no trabalhador e em sua segurança e direitos, eles se dedicam e produzem mais. A fala da jovem situa-se no que Vargas (2016) denomina

---

<sup>5</sup> A participante JC20F17 se referia ao filme "Tempos Modernos", de Charles Chaplin.

precariedade no trabalho como atividade socialmente situada, quando o sofrimento do trabalhador se relaciona com a falta de critérios que assegurem e garantam seus direitos sociais e trabalhistas.

O jovem JE22M19 afirmou que o sofrimento depende do ambiente de trabalho e da necessidade do trabalhador. Para ele, o ambiente pode ser sofrível, mas se o jovem necessita, ele permanece naquela situação:

Acredito que o sofrimento é muito relativo, sabe, em relação a muita coisa. Você pode estar em um ambiente de trabalho onde é totalmente fora do padrão, eu falo em questões ruins, que você é submetido a certas coisas que não é bacana, mas você faz aquilo porque precisa. E existe o trabalho que você é valorizado, né. Só que eu acredito também que você busca sair dessa zona, entendeu? Então, se existe sofrimento no começo, talvez o jovem caminhou para onde ele se encaixa e certamente ele se satisfaz no lugar atual dele (JE22M19).

A afirmação do jovem JE22M19 confirma a submissão que há do trabalhador e ao empregador, pois algumas pessoas são capazes de aceitar uma situação de sofrimento no trabalho por necessitar dele. Isso reforça a visão de Antunes (2008) de que o trabalho é uma mercadoria e um meio de escravidão do sujeito que se submete a ele alimentando os processos produtivos. A mesma opinião corrobora também com Ferraz e Fernandes (2019), que defendem que, quanto mais positivo o propósito que o trabalhador identifica em seu trabalho, mais produtivo esse trabalhador será para o sistema de capital. Sobre esse tema, a participante JC16F16 levantou questões sobre como o sofrimento pode estar relacionado também ao clima organizacional e ao modo como as pessoas são tratadas no ambiente de trabalho:

Eu penso que existe sim o sofrimento, dependendo do clima organizacional da empresa. Porque, muitas vezes, não tem um clima organizacional bacana, as pessoas são submetidas a coisas terríveis, situações terríveis. Por exemplo, eu já fiquei sabendo de uma pessoa que disse que o líder deles humilhou uma pessoa na frente de todo mundo e eu acho que isso é sofrimento. As pessoas consideram sofrimento igual as antigas indústrias que arrancava o braço da pessoa, sei lá, machucava e tudo mais. Mas, há níveis de sofrimento. Mas é sofrimento, não deixa de ser sofrimento. E quando uma empresa tem um bom clima organizacional, eu não falaria sofrimento, eu falaria desafios. Por exemplo, quem lida com público. Eu lido com público e é muito difícil lidar com público., porque você tem que entender que você não vai resolver quando uma pessoa te tratar mal. Porque a pessoa vai embora e sua vida vai seguir. Você tem que lidar com isso. Você tem que entender que o ambiente que você vive, você está sujeito a viver várias situações. Então, eu penso assim (JC16F16).

Como a jovem JC16F16 citou, um ambiente de trabalho agradável influencia o bem estar e a produtividade do trabalhador. Vargas (2016) relaciona o trabalho como profissão a esse tipo de sofrimento, em que a insatisfação se manifesta a partir do desprazer. Sobre essa

questão, Ferraz e Fernandes (2019), afirmam que elementos da atividade laboral, como a própria organização do trabalho e seu ambiente organizacional, podem contribuir para que o trabalhador tenha comportamentos positivos no trabalho. A reflexão no grupo focal gerou novas falas, que exemplificam situações em que o trabalho parece gerar algum tipo de sofrimento. Um dos participantes afirma:

Basicamente, no ramo que a gente está, hoje em dia eu trabalho no ramo da logística e da tecnologia da informação, a disponibilidade tem que acontecer, independentemente de você estar no horário de trabalho ou não. O exemplo disso: hoje eu não estou no meu horário de trabalho, eu estou na minha folga, e eu precisei resolver um problema na empresa, de última hora, e eu fiquei por conta disso. O lado bom disso é que, por eu ter esse comprometimento com meu trabalho, com as minhas questões, eu sou fundamental ali, as pessoas precisam de mim. Não que isso não poderia acontecer, porque a gente é a favor da multiplicação de conhecimento, isso agrega no meu lugar. Porque, quando a gente entra no mercado de trabalho, a gente não é ninguém, e quando a gente está na empresa, a gente tem que ter um diferencial. A gente não pode ser só mais um funcionário, mais um colaborador. E a gente tem que mostrar o nosso. Então tem essa vantagem de ser alguém e tem essa desvantagem do precisar estar ali (JE22M19).

O jovem JE22M19 dá a entender que, antes de entrar para o mercado de trabalho, ele não era um sujeito produtivo, ele não era ninguém, mas que, na medida em que trabalhou e adquiriu capacidades laborais, ele também adquiriu diferenciais, deixando de ser só mais um no mercado de trabalho. No entanto, em contrapartida ao que ele chama de benefício, precisou estar disponível para a empresa. Outra participante, JC16F16, citou a importância de o trabalhador se sentir bem no ambiente da empresa:

Não. Eu acho que o trabalho não tem que ser um sofrimento. Você tem que estar satisfeito no trabalho, você tem que se sentir bem. Então, caso você esteja insatisfeito, você tem que conversar com as pessoas para que isso seja desenvolvido ali dentro. Para a gente trabalhar em um ambiente ótimo, para a gente se sentir bem, a gente tem que se sentir pertencente. Caso sintam mal, ter um gestor que te auxilie, manter essa parte da gestão. Eu acho que é super importante tanto essa parte da pessoa no mercado de trabalho em si, então a gente se sentir bem é super importante (JC16F16).

A fala da jovem JC16F16 reforça a visão de Morin (2002) sobre a importância de um ambiente positivo e infere como a sensação de pertencimento pode influenciar no bem estar ou no sofrimento do trabalhador.

Os depoimentos dos jovens mostram que eles têm ideias diferentes sobre sofrimento. Vargas (2016) afirma que a ideia de precariedade dependerá das referências sociais do sujeito, o que, possivelmente, torna a sensação de sofrimento algo particular. Para alguns participantes do grupo focal, o sofrimento parece se relacionar a situações extremas, como falta de segurança,

maus tratos no trabalho, questões ligadas a leis trabalhistas e direitos sociais. Para outros, o ambiente organizacional, as condições de trabalho, a maneira como as pessoas se tratam também podem ou não gerar sofrimento, a partir da insatisfação de se estar naquele ambiente.

O emprego não foi atrelado à estabilidade pelos participantes da etapa 1. Essa questão foi levada aos participantes na etapa 2, que afirmaram que o Programa de Aprendizagem Profissional traz um tipo de estabilidade temporária. Um trabalho estável para eles é um trabalho efetivo, diferentemente do PAP, que é temporário, com data marcada para findar-se. Quanto ao fato de os jovens da etapa 1 não relacionarem tranquilidade ao emprego, o jovem JE22M19 afirmou:

Eu acredito, olhando pela minha experiência e de alguns jovens que estavam comigo, é que a gente tem uma meta maior, provavelmente ser efetivo na empresa, ou entender que o contrato [de aprendizagem] tem um prazo. Isso não dá uma paz. A gente está como jovem aprendiz ali, querendo mostrar o nosso valor, para que a gente possa ser um investimento para a empresa e ela contratar a gente. Particularmente, eu e alguns amigos meus, partilhávamos dessa frustração (JE22M19).

A partir da fala do jovem JE22M19 é possível inferir que o fato de o contrato de aprendizagem ter um prazo para finalizar gera insegurança ao jovem, que entende que esse “emprego temporário” traz estabilidade econômica, mas não traz tranquilidade. A incerteza do jovem quanto a se tornar um colaborador efetivo na empresa torna-se uma situação de intranquilidade, como também afirmou a participante JE21F18:

Eu fui jovem aprendiz e a gente fica pensando “será que eu estou fazendo o certo para ser efetivado? Como que eu posso demonstrar isso lá dentro?”. É essa questão mesmo de não tranquilidade dentro do trabalho, porque a gente quer fazer parte do quadro efetivo, mas a gente não sabia se poderia continuar, se iria para outro setor (JE21F18).

A jovem JC20F17 associou a insegurança à falta de certeza se seria ou não contratada ao final do PAP: “Eu acho que esta instabilidade e insegurança de não saber se vai ser efetivada. Meu foco é, se Deus quiser, ser efetivada e acaba que fica naquele negócio, se eu criar muita expectativa vou me decepcionar demais. Então esse peso vem com essa falta de tranquilidade” (JC20F17).

Os participantes do grupo focal justificam, então, que o fator *tranquilidade* obteve a menor média em relação aos outros, na etapa 1 da pesquisa, por conta de o contrato de trabalho no PAP ser por tempo determinado. Isso, segundo eles, provocaria incertezas sobre o futuro: se o jovem será contratado ou não como trabalhador efetivo na empresa, se ele manteria ou não o

seu status de empregado. A visão dos jovens parece fortalecer a ideia de que é por meio da regulamentação contratual que se caracteriza o emprego (MORIN, 2001) e é essa regulamentação que atribui vínculo a cada atividade (FÍGARO, 2008). As informações levantadas corroboram também com Guimarães (2006), quando ele afirma que o vínculo do jovem com o trabalho inicia-se de maneira frágil, um momento de ensaio e erro que configura o processo de amadurecimento do trabalhador.

Aos participantes da etapa 2, no grupo focal, foi perguntado o porquê de os egressos se acharem mais motivados para o trabalho e com menos formação profissional que os cursistas. A jovem JE22M19 relacionou esse fato com a maturidade e com a experiência que os egressos obtêm na medida em que vivenciam o Programa de Aprendizagem profissional:

Eu acredito que, quando a gente está no começo, está forçando a aprendizagem, o mercado de trabalho é muito novo, as coisas são muito emocionantes, a gente tem uma expectativa e a gente sonha. Depois que a gente passa por isso, não que seja ruim agora, mas a gente vai entendendo como o mercado de trabalho realmente funciona. Não é um mar de rosas, mas a gente sobe nele com estratégias e acredito que isso tira um pouco do sonho que a gente teve no começo. Não é frustração que eu quero dizer, é mais um pouco de pé no chão sabe? (JE22M19).

A afirmação da participante JE22M19 dá a entender que, na medida em que o jovem vivencia o PAP, ele possivelmente compreende melhor a dinâmica do mercado de trabalho, o papel do trabalhador e, provavelmente, passa a reconhecer suas limitações.

Os dados apreendidos parecem fortalecer o que dizem Morin, Tonelli e Piliopas (2007): para ter sentido, o trabalho precisa possibilitar aprendizagem contínua e ser caracterizado por atividades variadas. As ideias apreendidas confirmam também estudos GUIMARÃES (2006), ANTUNES (2008), FIGARO (2008) e RIBEIRO (2021).

#### *5.2.2.2 Subcategoria 2.2. Motivações para ingressar no Programa de Aprendizagem Profissional, relacionado aos participantes da etapa 2*

Aos participantes da etapa 2, foi levada a informação de que os jovens da etapa 1 não tiveram o dinheiro como motivador principal para se matricularem no Programa de Aprendizagem Profissional. Os participantes do grupo focal deram a entender que o PAP está relacionado também à inclusão social do jovem. A participante JC18F15 afirmou:

Na minha percepção, você trabalhar é um simbolismo da estabilidade financeira na sociedade. Na percepção dos jovens, você vai trabalhar e você vai poder sair, vai poder

comprar uma roupa, vai sair com seus amigos, você vai poder ajudar a bancar com seus pais o restaurante caro para poder postar no Instagram. Eu falo isso na percepção do jovem, o trabalho é um simbolismo que você tem capacidade de ter dinheiro e sustentar o luxo da nossa sociedade adolescente (JC18F15).

A partir da fala da jovem JC18F15, pode-se apreender que, apesar de o dinheiro em si não ser o motivador principal para a entrada no PAP, ele contribui com o que, possivelmente, motiva os jovens, que é a aceitação social. Essa aceitação social parece estar relacionada com o que a família e a sociedade pensam desse jovem que trabalha, que consegue comprar suas próprias coisas. E, frequentemente, os jovens demonstram esse poder nas redes sociais, provavelmente considerando que as fotos em restaurantes, das roupas, das experiências são uma prova de que ele é um sujeito socialmente incluído. Esse fato corrobora com os escritos de Guimarães, Paugam e Prates (2020), segundo os quais o trabalho serve de instrumento para iniciar ou fortalecer laços do indivíduo para com a sociedade (família, estranhos, circuitos profissionais, ordem social).

Ainda no grupo focal, a jovem JC18F15 afirma que entrou para o PAP para ter uma oportunidade no mercado de trabalho:

A gente cresce e vai sair do ensino médio e você tem que fazer alguma coisa, você precisa ingressar em alguma coisa. O mercado do jovem aprendiz é muito importante para quem está saindo do ensino médio. Igual eu, eu formo esse ano, mês que vem, se Deus quiser, e aí, depois a gente vai se descobrindo, procurando aquilo que a gente gosta (JC18F15).

De acordo com a fala da jovem JC18F15, o PAP é uma oportunidade importante para o jovem ser inserido no mercado de trabalho. Castel (1997) afirma que conseguir um trabalho é, de fato, uma preocupação central para a juventude, em especial para os jovens que concluem a educação básica. O autor afirma, ainda, que trabalhar ou constituir família são as únicas formas de um jovem ser inserido na sociedade. Outro jovem da etapa 2, JE22M19, corroborou com a ideia de que, para eles, o PAP é a principal porta de entrada para o mercado de trabalho:

Eu acho muito simples essa pergunta: é a oportunidade. Atualmente, eu não vejo outra forma de você entrar sem experiência em uma empresa. Ou conhecendo alguém interno, de alguma área que você entende que você vai ser capacitado para ela ou o próprio programa de aprendizagem. Não enxergo uma empresa grande ou que tenha o processo que te contrata sem isso. Isso é um problema e uma solução deste problema são as escolas de aprendizagem (JE22M19).

A jovem JC20F17 afirmou que, para além de um trabalho, o PAP ajuda os jovens a terem uma ocupação, a sair da depressão, a ficar com a vida menos pacata:

Eu acho que, quando a gente se dispõe a vir para o mercado de trabalho, eu já vi muito jovem sair da depressão, porque ali tem contato com o novo, sai do mundo dele. Porque muitos jovens, talvez dentro de casa não seja um refúgio, aí você sai, abre a cabeça, para de pensar, fica com a vida menos pacata. Então, eu acho que isso, o programa de jovem aprendiz, é muito importante. Ainda mais que a gente está numa geração bastante doente psicologicamente, com muita ansiedade, depressão, eu acho que quando a gente entra no mercado de trabalho, dá oportunidade para muitos saírem dessa depressão. Ainda mais quando você está num local bacana, que é um trabalho de todo mundo, um trabalho de formiguinha, então é muito importante, porque o que mais a gente vê é jovem ansioso, depressivo e depois que entra no mercado, ele melhora. E eu acho que dá mais autoconfiança para o jovem (JC20F17).

Outra participante, JC16F16, afirmou que o Programa de Aprendizagem Profissional contribui para o jovem ter uma ocupação e parar de se preocupar com o que as pessoas pensam dele. Ela disse que “quando a gente começa a trabalhar, a nossa vida para de girar em torno daquela foto do Instagram, se vão achar bonito, se vão achar feio” (JC16F16).

A partir dos resultados do grupo focal, pode deduzir que, para além de uma ocupação, o PAP é, provavelmente, uma porta de entrada importante para o jovem no mercado de trabalho. Parece que o trabalho oferece aos jovens a possibilidade de serem aceitos socialmente como sujeitos que produzem e que são capazes de contribuir de alguma forma com a sociedade. Essas ideias fortalecem os escritos de Castel (1997) de que o acesso ou não ao mercado de trabalho é um indicador de vulnerabilidade, que vai para além do quesito financeiro, envolvendo também a inserção relacional.

Na etapa 2, também foi questionado aos participantes porque, mesmo sendo maiores de idade, jovens com faixa etária de 18 a 24 anos participavam de um PAP ao invés de esperar por um trabalho em tempo integral. Essa pergunta teve como intuito apreender mais razões para que os jovens se inscrevessem em Programas de Aprendizagem Profissional. A Jovem JC16F16 apontou, no grupo focal, que a carga horária reduzida do PAP traz benefícios, como conciliar trabalho com outras atividades do cotidiano, o que não é possível, para ela, em outras formas de contratação. Ela declarou:

Quando você é aprendiz, por exemplo, na minha empresa, tem os aprendizes e os estagiários. Os estagiários trabalham sete horas, eu trabalho de 13h30 às 17h30. Eu tenho tempo de estudar, quando eu chego na minha casa está de dia ainda, dá tempo d’eu passear com meu cachorro, entende? Dá tempo d’eu conciliar, dá tempo de estudar, dá tempo d’eu ter um momento com a minha família, dá tempo de tudo. Eu consigo ter uma segurança, eu tenho meu horário de chegar em casa e se torna muito mais tranquilo para mim. Por exemplo, tem gente da minha idade na mesma empresa que fala: “Nossa, você tem sorte de estar onde você está, porque eu não estou aguentando mais aonde eu estou”. Porque é muito tempo trabalhar sete horas seguidas

e ainda ter que conciliar. Tem gente que estuda, tem gente que tem outros compromissos e, na minha opinião, é muito pesado (JC16F16).

O PAP parece, então, apresentar um outro benefício para o jovem: a possibilidade de conciliar trabalho com outras atividades cotidianas.

#### *5.2.2.3 Subcategoria 2.3. Perspectivas de futuro relacionadas ao trabalho, para os participantes da etapa 2*

Os participantes do grupo focal confirmaram a visão dos jovens da etapa 1 de que o trabalho possibilita novos aprendizados e contribui para o financiamento de cursos e bens materiais. O participante JC20F17 afirmou que o trabalho

[...] ajuda no autoconhecimento, na independência financeira, no amadurecimento. E, quando a gente está no ambiente de trabalho, a gente está ali com várias idades, várias personalidades, ambientes diferentes. A gente está ali exposto ao diferente e, se você estiver disposto ali, com a cabeça aberta, e se você sair dali, mesmo que você não continue na empresa, você já vai sair com um nível de conhecimento muito maior do que o que você entrou (JC20F17).

Os depoimentos dos participantes dão a entender que o trabalho possibilita o aprendizado de novos conhecimentos e a vivência de experiências que eles irão utilizar no futuro. Isso corrobora com os dados obtidos por meio do questionário de Hackman e Oldham (1974, *apud* Oliveira, 2014), apresentados no Gráfico 8 - *Como cursistas e egressos se sentem em relação ao trabalho* - e no Gráfico 9 - *Características que cursistas e egressos gostariam de ter no trabalho*. O dinheiro advindo do trabalho possibilita a realização de cursos para desenvolvimento profissional. Os dados corroboram com Antunes (2008) e Ferraz e Fernandes (2019), que afirma que o desenvolvimento das capacidades humanas, nesse contexto, parece não ser livre e se relacionar ao valor de troca. Possivelmente, a perspectiva de futuro se interliga com as próprias possibilidades que o trabalho oferece ao jovem.

#### *5.2.2.4 Subcategoria 2.4. Ambiente do Trabalho (etapa prática) na visão dos participantes da etapa 2*

As respostas dos jovens da etapa 1 quanto à satisfação com as atividades laborais foram levadas ao grupo focal. Um questionamento feito aos participantes da etapa 2 foi porque a maior parte dos jovens da etapa 1, apesar de serem maiores de idade, foram contratados para atuar como aprendizes em setores administrativos. A jovem JE22M19 acredita que isso ocorreu

porque o setor administrativo é menos arriscado para colocar alguém com pouca experiência e que, em áreas mais específicas, já existe uma equipe estabelecida. Ela diz:

Eu acredito que, nos pontos que a gente tem, que é administrativo, industrial e comercial, eu acho que o administrativo é o que você pode arriscar colocar alguém com menos experiência, porque no industrial é um trabalho físico, o comercial é lidar com clientes, coisa que você não quer perder, porque é uma questão de risco. E, na área administrativa, como eles colocam, é uma área muito fechada para ser contratado. Já existe uma equipe estabelecida (JE22M19).

Pelo depoimento da participante JE22M19, o jovem é contratado para atuar em áreas administrativas por não ter experiência para laborar nas demais áreas, como a industrial ou a comercial. No entanto, o participante do grupo focal JE21F18 pensa que muitas empresas contratam os jovens do PAP apenas para cumprir a cota obrigatória de aprendizes e que elas poderiam aproveitar melhor os talentos dos jovens e possibilitar a eles o sentimento de pertencimento. Ele argumenta:

Eu acho que realmente tem essa parte do cumprimento de cota, eu acho que a empresa tem que fazer um estudo. O que eles estão precisando? Pode ter atrelado tanto o conhecimento do jovem, porque o jovem tem conhecimento para agregar ali. Então, o que eles podem fazer para que esse jovem agregue ali na empresa. São atividades administrativas, se ele vai fazer atendimento ao público. Então tem que ter o que o jovem vai fazer no dia a dia, descrito mesmo. Se não, o jovem não vai saber o que ele tem que fazer hoje, ele vai se sentir mais ocioso e vai atrapalhar o jovem mesmo, né. Esse sentimento de não pertencer, então ele vai começar a fazer um serviço monótono, vai demorar, vai ser ruim para a empresa também. Então, são essas questões que deveriam andar juntas. Tá, o que eu preciso que o jovem faça para mim? E depois? Descrito, né. Então, falta esse planejamento em muitas empresas (JE21F18).

O participante JE21F18 entende que as empresas poderiam aproveitar melhor o jovem se desse a ele oportunidade de atuar em outros setores que não apenas administrativo. Possivelmente, a ociosidade no trabalho ou a sensação de estar na empresa apenas para cumprir a cota obrigatória de aprendizes provoca um sentimento de não pertencimento.

Em outros momentos desta investigação, foi dito pelos participantes do grupo focal que uma das ansiedades e inseguranças dos jovens é justamente a incerteza se será ou não efetivado na empresa. Quanto a isso, os jovens parecem entender que há um provável distanciamento entre a etapa prática e a etapa teórica, como inferiu o participante do grupo focal JE22M19:

Eu entendo que existe essa separação dos interesses da instituição que ensina o jovem e da empresa apadrinhada ou contratada que assim, querendo ou não, a realidade mesmo é de cumprir cota. E, muitas vezes, eles vão colocar funções que não têm impacto diretamente na empresa. E a instituição, o intuito dela é agregar realmente o

jovem no mercado de trabalho, fazendo ele ser incluso e muitas vezes isso não acontece. Não por intenção da instituição, mas na empresa que a gente é alocado. Acredito que a mudança para isso é talvez setores e funções específicas para os jovens e não só suporte para os setores, como acontece para o desenvolvimento deles, descobrir o talento deles. Só que vale também de a empresa querer arriscar. Isso é o que falta no mercado, entendeu? Arriscar com os jovens (JE22M19).

Os jovens parecem acreditar que é comum que o PAP seja realizado pelas empresas para o cumprimento da cota de aprendizagem e afirmam sentir-se conformados com o fato de serem direcionados para áreas mais generalistas e administrativas das organizações. Mas eles, possivelmente, entendem que esse movimento pode influenciar negativamente nas suas chances de contratação na empresa onde estão executando o Programa de Aprendizagem Profissional, pois as necessidades de contratação de funcionários efetivos concentram-se em áreas mais específicas e os dados mostram um baixo índice de contratação dos aprendizes nas empresas onde realizaram o PAP (BRASIL, 2023).

#### *5.2.2.5 Subcategoria 2.5. Relação entre teoria e prática na visão dos participantes da etapa 2*

A relação entre a formação profissional (realizada na instituição formadora) e a formação prática (realizada na empresa) foi levada para a etapa 2. Os participantes do grupo focal relataram que a etapa teórica é fundamental e a relacionaram principalmente ao desenvolvimento da comunicação e do comportamento. Porém, eles não estabeleceram uma relação da aplicabilidade prática ou técnica dos conhecimentos adquiridos na etapa teórica com as atividades práticas realizadas na empresa, assim como afirma o participante JE22M19:

Eu acho que a gente chega para essa parte teórica e às vezes a gente não entende muito, porque eu tive isso primeiro ao invés de ter o contato já direto. Mas eu acho que é fundamental, porque se você chega preparado, bem treinado, preparado ali, você vai exercer melhor sua função, agregar mais ali, então você vai chegar menos perdido. Porque o jovem, querendo ou não, é o novo. Ele está ali neutro. Infelizmente, a gente chega muito, não é apavorado, mas emocionado assim, empolgado com as coisas. Eu acho que esse primeiro momento dá uma relaxada na gente, pra gente chegar mais maduro na empresa mesmo, sabe? A gente não chega assim de supetão, acho que prepara. Igual eu já tive oportunidade de fazer curso de administração e de informática. Mas às vezes o outro jovem não teve oportunidade e é o primeiro contato dele no computador, às vezes até mesmo para desenvolver a fala, antes mesmo de ir para a empresa. Então eu acho esse primeiro momento muito importante e enriquecedor (JE22M19).

Por meio do depoimento do jovem JE22M19, é possível apreender que, provavelmente, o jovem não entende, a princípio, para que servem alguns conteúdos ofertados na etapa teórica. Com o tempo, parece que eles compreendem a relação entre comportamento e trabalho e a sua

função norteadora. A jovem JC16F16 pareceu entender a etapa teórica como um recurso orientador para que o aprendiz saiba como deve se comportar na empresa:

Eu penso assim, quando a gente começa, ainda mais para aquelas pessoas que são muito nervosas, muito ansiosas, a primeira coisa que a gente pensa é: “meu Deus, eu tenho que falar? O que eu vou falar, como eu vou falar? Será que eu tenho que andar rápido? Será que eu tenho que andar devagar? Será que eu tenho que sorrir ou eu tenho que ficar mais séria?”. Então, além do apoio dessa parte, eu penso que, por exemplo, quando, nos meus primeiros dias, eu tive uma aula muito interessante, era uma aula de oratória. E essa aula me ensinava como eu tenho que falar. Eu aprendi, nessa aula, que a entonação é extremamente importante, porque às vezes o que você entende, a outra pessoa não entende. A maneira que você fala com sua mãe, a maneira que você fala com seu colega de escola não é a maneira que você pode falar com um funcionário ou a maneira que você vai falar com um cliente. Então eu acho que é importantíssimo o primeiro momento (JC16F16).

Foi possível perceber que os participantes, possivelmente, acreditam que a etapa teórica tem um papel importante para uma boa execução prática das atividades laborais. Porém, eles não disseram que os conteúdos teóricos os ajudassem na execução da atividade laboral em si. Deram a entender que a etapa teórica é, possivelmente, algo a parte e não algo que caminha harmonicamente com a experiência na empresa em nível de conhecimento.

### 5.2.3 Indicativos para a construção de sentido do trabalho para a categoria 2 (Trabalho)

A categoria 2 – Trabalho - apresentou alguns indicativos para a construção de um sentido do trabalho, na visão de cursistas e egressos, participantes das etapas 1 e 2:

- A saúde, a educação, a qualidade de vida, a família e o descanso parecem ser, na perspectiva dos participantes, mais importantes do que o trabalho;
- Para os participantes da pesquisa, o trabalho traz dinheiro, possibilidade de comprar coisas e de promover diversão. O dinheiro parece não ser em si importante, mas sim o que pode ser proporcionado a partir dele;
- O trabalho parece estar relacionado a organização, a esforço e não a sofrimento. Possivelmente, o ambiente de trabalho, a maneira como as pessoas se relacionam, a segurança relacionada às leis trabalhistas e direitos sociais influenciam o sofrimento ou o não sofrimento do trabalhador;
- A diversidade de tarefas, possivelmente, é um fator de motivação para o participante do PAP;

- Há uma provável relação entre o Programa de Aprendizagem Profissional, estabilidade econômica e realização pessoal, mas não tanto com a tranquilidade e a perspectiva de futuro. Isso se deve, provavelmente, ao fato de o PAP ser um trabalho com prazo determinado, gerando insegurança nos jovens;
- Os jovens, na medida em que experienciam o PAP, possivelmente, se enxergam como pessoas motivadas para o trabalho e parecem acreditar que precisam melhorar sua experiência profissional, formação profissional e qualidades profissionais;
- O sentimento do jovem muda se ele realiza o trabalho bem ou mal; ele se sente bem em realizar um bom trabalho;
- Os jovens parecem ter se inscrito no PAP por vontade própria, para ganhar experiência, adquirir novas habilidades, ter uma ocupação, incluir-se em um grupo social, serem respeitados pela família e pelas outras pessoas;
- Os participantes deste estudo, possivelmente, acreditam que o PAP é uma porta de entrada importante para o jovem no mercado de trabalho;
- Apesar de não ser a principal, o dinheiro também entra como razão para os jovens se inscreverem no Programa de Aprendizagem Profissional, pois ele possibilita comprar coisas e viver experiências que, sem o trabalho, não seriam possíveis para eles;
- A carga horária de trabalho reduzida, possivelmente, é um benefício do PAP, pois permite aos jovens conciliarem o trabalho com outras atividades do dia a dia;
- A necessidade de ser um sujeito socialmente integrado parece estar no topo das preocupações do jovem e o trabalho, possivelmente, os insere em um grupo específico, visto positivamente pela sociedade: o grupo de pessoas que trabalham;
- Os jovens parecem acreditar que o trabalho possibilita adquirir conhecimentos práticos e ter experiências que serão importantes para eles no futuro;
- O salário que recebem, provavelmente, contribui para que possam atingir seus objetivos futuros; com ele, os jovens realizam outros cursos e financiam suas necessidades pessoais;
- Observou-se que os participantes, em nenhum momento, citaram a importância dos contatos que fazem hoje no PAP com gestores, colegas de trabalho, professores e como eles poderiam servir para indicá-los em outras oportunidades de trabalho. O jovem JE20M9 fala sobre conhecer pessoas no trabalho, mas não faz uma relação direta disso com algum benefício futuro;

- Todos os quatorze participantes da etapa 1 desta pesquisa estiveram no PAP etapa teórica em administração;
- Dos quatorze participantes da etapa 1, quatro afirmaram que as aulas da etapa teórica eram muito generalistas e poderiam apresentar conteúdos mais técnicos;
- O que dá a entender é que o jovem que atua em uma área mais técnica precisa de uma etapa teórica com conhecimentos específicos, para assim, possivelmente, ter um ganho importante na execução das atividades práticas e em seu aprendizado;
- Quase a totalidade dos jovens da etapa 1 informaram que a empresa possui infraestrutura adequada para recebê-los;
- 100% dos participantes das etapas 1 e 2 realizavam atividades administrativas na empresa; alguns não tinham atividades e ficavam ociosos ao longo de sua jornada de atividades;
- Os jovens acreditam que muitas organizações os contratavam apenas para cumprir a cota obrigatória de aprendizes e revelam que elas poderiam utilizar melhor os seus talentos;
- De acordo com os dados obtidos na investigação, parece que a etapa teórica ofertada no PAP relaciona-se pouco com as atividades que os jovens executavam nas empresas;
- Dos quatorze participantes da etapa 1, dez reconheceram as duas etapas como sendo igualmente importantes; os demais afirmam que a etapa prática era mais importante do que a etapa teórica;
- Os jovens parecem acreditar que a etapa teórica os possibilita desenvolver a comunicação e aprender a se comportar de forma adequada no ambiente empresarial.

### **5.3 Categoria 3: Apoio Relacional**

#### **5.3.1 Análise da etapa 1**

Nesta categoria, buscou-se investigar se e em que medida o Programa de Aprendizagem Profissional interferiu na rede de apoio dos aprendizes e entender como eles conciliam o trabalho com outras atividades. Para isso, foram utilizados os roteiros de entrevista estruturada e, posteriormente, foi analisada a relação dos jovens com os gestores, conforme dados do Quadro 12.

Quadro 12 - Impacto do Programa de Aprendizagem Profissional na rede de apoio relacional de cursistas e egressos

PARTICIPANTE	RELACIONAMENTO COM O GESTOR DURANTE O PAP				É OU FOI ACOMPANHADO PELO GESTOR EM SUAS ATIVIDADES PRÁTICAS?		
	RUIM	BOM	MUITO BOM	ÓTIMO	SIM	NÃO	OUTRO
JC15G1			X		X		
JC19M6			X		X		
JC22F2			X		X		
JC22F5		X					X
JC20M7				X			X
JC18F3				X			X
JC19F4				X	X		
JE22M8				X			X
JE20M9				X			X
JE21F1				X	X		
JE19M10				X	X		
JE23F12				X			X
JE22F13				X		X	
JE21F14				X	X		

**Fonte:** Elaborado pela pesquisadora, com base no roteiro de entrevista estruturada I, 2022.

Os dados do Quadro 12 mostram que, dos quatorze participantes da etapa 1, dez tinham um ótimo relacionamento com o gestor. Porém, desses, apenas a metade afirmou que era acompanhado pelo gestor na realização das atividades práticas da empresa. A jovem JE22F13, apesar de ter avaliado o relacionamento como ótimo, afirmou que não foi acompanhada pelo gestor durante as atividades na empresa. Os jovens JE22M8, JE20M9 e JE23F12 afirmaram que nem sempre eram acompanhados pelo gestor e, mesmo assim, consideraram o relacionamento ótimo. Quando perguntados se os outros trabalhadores eram corteses com eles, apenas um egresso, o jovem JE20M9, relatou que não, pois “havia situações específicas por

telefone de pessoas que não eram corteses” (JE20M9). O relacionamento dos participantes da etapa 1 com seus respectivos gestores parece caracterizar-se como positivo, embora uma parte não fosse acompanhado por eles nas atividades laborais. Em outros momentos anteriores da pesquisa, os jovens afirmaram sobre a necessidade de sentirem que seu trabalho é valorizado e da importância de terem o respeito de seus gestores. Isso pode ser visto, por exemplo, nos dados do Gráfico 9 - *Características que cursistas e egressos gostariam de ter no trabalho* - advindo do questionário de Hackman e Oldham (1974, *apud* Oliveira, 2014). Ter um bom relacionamento com o gestor, portanto, parece ser um possível ponto de motivação para os participantes da pesquisa, mesmo que não houvesse um convívio constante entre eles.

Sobre como os participantes da pesquisa conciliavam o PAP com outras atividades do cotidiano, apreendeu-se algumas informações por meio da entrevista estruturada. Ao responder sobre isso, uma das jovens relatou que o trabalho atrapalha a realizar exercícios e citou sobre o trajeto ser cansativo: “de forma moderada, atrapalha a fazer coisas que gosto, como ler, fazer exercício. O trajeto é cansativo. Ajuda por conta da experiência com possibilidade de crescimento na empresa e o dinheiro” (JC18F13). Outra participante, JC15F1, afirmou que o trabalho influenciava, possibilitando que ela fosse para diferentes lugares no dia, pois ele dava “liberdade financeira que tenho em sair, comprar o que quero”. A participante JC22F2 disse que “divide os tempos de trabalho e família. Com o trabalho, tenho oportunidade de fazer o que gosto, ir para lugares que gosto”. O jovem, por vezes, parece precisar de apoio da família para conseguir conciliar as atividades laborais com outras obrigações, como as atividades de casa, como explicita essa cursista: “a minha mãe me apoia muito. Eu ajudo minha mãe nas atividades de casa quando ela está trabalhando e também faço o trabalho de babá quando sou chamada” (JC22F5). Conciliar o PAP com outras atividades pareceu ser algo natural para os jovens, como se o trabalho fosse uma atividade a mais no dia a dia, inclusive possibilitando que outras, como sair e passear, fizessem parte do seu cotidiano. Uma participante, JC18F13, reclamou do cansaço no trajeto do trabalho para casa, mas os demais não colocaram dificuldades. Ressalta-se que, como esta pesquisa foi realizada, em sua maioria, com jovens maiores de idade, o desafio de conciliar escola com trabalho pode não ter aparecido de forma contundente. Outra questão é: o fato de os participantes não terem colocado dificuldades em conciliar o trabalho com outras atividades do cotidiano não significa que elas não foram realizadas. Os benefícios de ter um trabalho, a admiração da família, dinheiro para comprar coisas ou para passear, dentre outros, talvez possam se sobrepor às dificuldades que os jovens encontravam, incluindo o cansaço de conciliar estudo com trabalho ou trabalho com atividades domésticas, por exemplo.

### 5.3.2 Análise da etapa 2

Nesta categoria, buscou-se investigar a visão dos participantes da etapa 2 a respeito do papel do Programa de Aprendizagem Profissional na conquista de novos relacionamentos. No grupo focal, o jovem JE22M19 ressaltou a importância do Programa para aumentar a rede de relacionamento:

Uma coisa que é fundamental, que eu não dava valor no começo da aprendizagem, que é o *networking*. No começo, a gente tem o módulo I, que é a teoria e, não vou falar que são todos os jovens, mas eu, particularmente, não dei muito valor. Só que hoje em dia eu vejo o quanto é fundamental, eu não trabalho sem *networking*, principalmente que eu trabalho na tecnologia e uma das ferramentas principais que a gente usa é o LinkedIn, que é puro *networking*, dentre outras. É desde um gestor que você fala na empresa, desde uma equipe que você está treinando, coordenando. Tudo isso encaixa para você fazer seu nome no mercado (JE22M19).

O jovem JE22M19 foi o único dos cinco participantes do grupo focal que citou a importância das redes de relacionamento desenvolvidas no Programa de Aprendizagem Profissional. Possivelmente, esse não era um ponto bem desenvolvido na etapa teórica das instituições formadoras. Castel (1997) aponta a inserção relacional como crítica, pois ela tem o poder de inserir ou de retirar o sujeito da zona de vulnerabilidade.

Outro ponto questionado aos participantes do grupo focal foi como seria sua rotina, caso não trabalhassem. Os jovens caracterizaram o trabalho como uma fonte de socialização e de autodesenvolvimento para as situações do cotidiano. A participante JC18F15 afirmou que, sem o trabalho, ela não teria uma rotina, que a atividade laboral lhe possibilitava ter uma visão mais ampla:

Eu ficaria de casa, seria muito mais tímida do que eu já sou. Mesmo sendo meu primeiro emprego, eu acho que isso vai deixar minha timidez pra lá. E também não ia ter uma rotina. Eu fico vendo as pessoas entrando e saindo do ônibus, aí você pensa: “meu Deus, eu não vou conseguir”. Aí você vai lá e: “não, eu consegui!”. É muito bom. Mas a minha rotina seria mais minha bolha, meu mundinho, minha família, meus amigos. Eu não teria uma visão ampla; eu seria muito mais só aquilo (JC18F15).

O participante JE22M19 afirma que o trabalho ajuda a tirar o jovem da zona de conforto e contribui para seu autodesenvolvimento:

Eu acho que sem o trabalho não existe evolução. Assim, eu acho que, quando a gente não está no trabalho, a gente não tem motivação para sair daquela zona de conforto e

tudo bem estar ali. A partir do momento que você é forçado, que você precisa fazer aquela situação para avançar, no final você vê o seu autodesenvolvimento e vê que o trabalho foi essencial para aquilo acontecer, entendeu? (JE22M19).

Os depoimentos dos jovens JC18F15 e JE22M19 deram indicativos da função do trabalho no desenvolvimento pessoal, da comunicação, da autoconfiança dos sujeitos. Mas eles parecem não relacionar o trabalho com a construção de rede de apoio que poderia ser utilizada em caso de necessidade, como perda do emprego. Foi possível perceber que, no grupo focal, os participantes também não trouxeram pontos negativos sobre conciliar o trabalho com o dia a dia. Isso levou a pesquisadora a refletir até que ponto a falta dessas observações negativas foi porque elas realmente não existiam ou porque o jovem preferia realçar os pontos positivos de estar empregado e deixar os sofrimentos ou dificuldades do dia a dia para segundo plano.

### 5.3.3 Indicativos para a construção de sentido do trabalho para a categoria 3 (Apoio relacional)

A categoria 3 (Apoio relacional) apresentou alguns indicativos para a construção de um sentido do trabalho, na visão de cursistas e egressos:

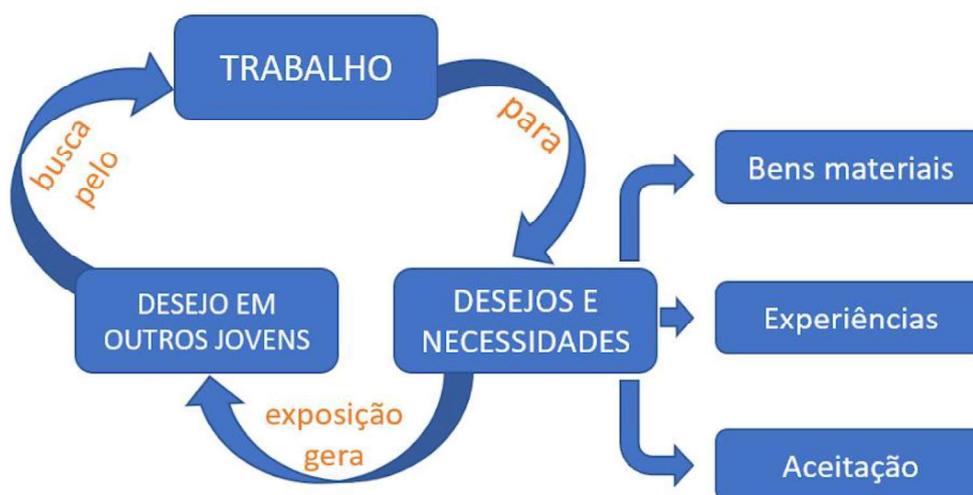
- Dos quatorze participantes da etapa 1, dez afirmaram que tinham ótimo relacionamento com seu gestor. Porém, apenas cinco reconheceram que foram realmente acompanhados pelo seu líder durante o PAP;
- Um dos jovens do grupo focal reconheceu a importância do *networking* que o PAP proporciona para o desenvolvimento e crescimento profissional;
- Os participantes não apontam, em nenhum momento, a empresa ou a instituição formadora como fontes de apoio relacional, mas deram alguns indícios de que isso acontece, quando comentaram sobre a importância do *networking*.

Para compreender o sentido do trabalho, na visão de jovens cursistas e egressos de Programas de Aprendizagem Profissional da Região Metropolitana de Belo Horizonte, foram utilizados um conjunto de instrumentos na investigação.

Percebeu-se que os participantes atribuíram sentido ao trabalho; ele parece ser um instrumento para que o jovem possa ser integrado à sociedade. Ao se tornar um jovem trabalhador, possivelmente, ele passa a corresponder a um estilo de vida socialmente aceito. Essa necessidade de ser um jovem trabalhador parece tornar-se mais latente ao final da educação básica, momento em que o jovem deixa de ser estudante e, caso não trabalhe, passa a ser considerado um desocupado. O trabalho parece sustentar tal necessidade de inclusão e não

é colocado pelos jovens como uma opção, mas sim como a única opção mais óbvia. Começar a trabalhar ainda jovem parece ser, para os participantes desta pesquisa, um percurso natural e fundamental. A Figura 24 apresenta o possível sentido do trabalho para os participantes deste estudo.

Figura 184 - Ciclo que fomenta a criação de um sentido para o trabalho



Fonte: Elaborado pela pesquisadora, 2023.

A Figura 18 mostra que o sentido do trabalho é criado pelo próprio jovem, em um percurso onde ele (o trabalho) exerce um papel de financiador de desejos e necessidades que os trabalhadores almejam. O jovem trabalha para ter acesso a bens materiais, a experiências e a aceitação social. Ao se tornar um trabalhador, o jovem sente necessidade de expor que alcançou esse mérito e ele o faz por meio das redes sociais e da família. Ao expor os benefícios que ele tem com o trabalho, outros jovens que ainda não são trabalhadores sentem o desejo de alcançar esse mesmo patamar de aceitação. Os jovens não trabalhadores passam, então, a buscar por um trabalho, com vistas a atender suas necessidades e desejos.

O dinheiro, que não foi citado como principal razão para os egressos e cursistas matricularem-se no Programa de Aprendizagem Profissional, possivelmente, tornou-se, com o tempo e a vivência no PAP, um importante recurso para adquirir bens materiais, acessar locais, experimentar o lazer e ter status de ocupação na sociedade. Após a vivência no PAP, o dinheiro parece representar um maior valor, pois o jovem compreende que é a partir dele que consegue financiar seus desejos.

O ciclo da criação de um sentido para o trabalho, apresentado na Figura 8, na visão da pesquisadora, expõe um paradoxo, pois o que fomenta um sentido são os benefícios que o jovem usufrui a partir do trabalho. Os jovens, então, encontram sentido no trabalho, no próprio exercício laboral. Ao acreditar que o trabalho traz mais maturidade, experiência, qualificação, visão diferenciada de mundo, os jovens identificam o trabalho como uma fonte de aprendizado, que ensina e conduz para melhores situações de vida e de ascensão social. Possivelmente, a ocupação laboral lhes oferece um lugar na sociedade e chancela a sua situação de sujeito produtivo. Como sujeitos que produzem, eles se sentem seguros e aceitos por suas famílias e pela sociedade.

Em nenhum momento da pesquisa, os participantes se disseram obrigados a trabalhar. De acordo com os dados obtidos neste estudo, os jovens se inscreveram no Programa de Aprendizagem Profissional por vontade própria, para ganharem experiência, adquirirem novas habilidades, terem uma ocupação, incluírem-se em um grupo social, serem respeitados pela família e pelas pessoas. Eles não colocaram o trabalho como algo ruim e não o relacionaram a sofrimento. Pareceram conciliar, com obediência, o trabalho com outras atividades, como estudo e lazer; afirmaram que, sem a ocupação laboral, teriam uma rotina pacata e fútil, focada nas fotos que postam no Instagram. Os jovens apresentaram um discurso em que se autorresponsabilizavam pelo sucesso ou fracasso na empresa, afirmando que as próprias atitudes é que os fariam alcançar um crescimento profissional. O crescimento pessoal também foi constantemente relacionado ao crescimento profissional, como se o sentido do trabalho, de alguma forma, se ligasse ao sentido da própria vida.

Faz-se necessário refletir até que ponto a visão de não sofrimento realmente está relacionada a boas condições de trabalho desses jovens. No grupo focal, eles citaram um bom clima organizacional e a melhoria dos direitos e das leis como conquistas para os trabalhadores. Mas, ao mesmo tempo, se colocaram em uma situação de submissão ao emprego, uma vez que afirmam que precisavam estar disponíveis a todo tempo e que batalhavam para mostrar para a empresa o seu valor para terem um lugar na organização.

Outro ponto é o fato de os jovens não se sentirem obrigados a trabalhar e de se automotivarem em busca de uma colocação laboral. Até que ponto a busca por um trabalho não seria uma obrigação para o jovem? Haveria outra forma de os participantes obterem sua ascensão, o respeito da família, uma atividade produtiva, se não fosse por meio do exercício laboral?

Uma outra questão apreendida por meio deste estudo foi a insegurança dos jovens com relação à estabilidade no emprego. Provavelmente, isso está atrelado ao fato de que o PAP é um contrato de trabalho com prazo determinado. O contrato de trabalho por tempo determinado traz, para o participante do PAP, a certeza de que ele irá findar-se e que o jovem tem um prazo para conseguir ser efetivado na empresa. Castel (1997) criou as zonas de gradação com base na relação entre a estabilidade do trabalho e a inserção relacional do sujeito. Tendo como referência esse autor e as características peculiares do PAP, os jovens parecem encontrar-se na zona que chamei de Integração Vulnerável, uma zona provisória, em que o jovem aprendiz possui um trabalho e apoios relacionais temporários. Sendo assim, parece ser importante que, ao longo do PAP, o jovem possa criar e desenvolver relações de apoio. Ao findar-se o contrato de trabalho, ele poderá lançar mão dos relacionamentos para tentar se manter na zona de integração. Caso o jovem não desenvolva novas relações no Programa de Aprendizagem Profissional, há um risco de que, sem novo trabalho, ele decaia para a zona de vulnerabilidade. Nesse contexto, a etapa teórica, realizada nas instituições formadoras, pareceu ser um ponto de apoio importante, pois tem como função a formação profissional do jovem. Indicar o caminho para construir relacionamentos que possam promover sua continuidade no mundo do trabalho parece fundamental para os jovens construírem uma rede consistente a ser utilizada de maneira estratégica e em caso de necessidade. Levando em consideração que o jovem ainda encontra-se em faixa etária crítica quando finaliza o PAP (IPEA, 2020), se não for absorvido pelo mercado de trabalho, ele retorna para o grupo de desempregados. Faz-se necessário, então, pensar políticas que acompanhem o jovem em seu processo emancipatório no mercado de trabalho. Dados apontam um baixo índice de contratação dos jovens como funcionários na mesma empresa onde realizaram o PAP (BRASIL, 2023), o que contribui para a insegurança expressa pelos aprendizes em relação ao emprego e até mesmo para sua evasão, caso consiga um emprego fixo ainda enquanto realiza o Programa.

Os dados obtidos nesta pesquisa corroboram com outras, citadas no referencial teórico. É perceptível que cursistas e egressos caracterizam o trabalho como algo que tem sentido, ignorando ou desconhecendo a lógica capitalista da exploração e das diferenças de classes. Os participantes desta pesquisa, em nenhum momento, reclamaram por estarem trabalhando ou compararam sua situação com outros jovens que não necessitam trabalhar ou que se dedicam integralmente aos estudos. O sentido do trabalho para os participantes parece relacionar-se harmonicamente, na percepção da pesquisadora, com o ideal capitalista, uma vez que esses trabalhadores se satisfazem em sentir-se socialmente aceitos e em financiar seus desejos e

necessidades de consumo com o próprio esforço. O capital parece ser o responsável por apresentar o trabalho a esses jovens sujeitos e também por mantê-los com a visão de que trabalhar faz parte da dinâmica humana, que não teria sentido sem ele. Mas, se assim fosse, as experiências de vida seriam muito restritas.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa teve como objetivo responder à seguinte questão: Qual o sentido do trabalho para cursistas e egressos dos Programas de Aprendizagem Profissional? Para tanto, foi construído um percurso metodológico, apresentado no capítulo 4, iniciado com uma pesquisa bibliográfica. Por intermédio dela, foi possível identificar outros estudos que abordam o tema com públicos diversificados, inclusive com adolescentes e jovens. Um diferencial desta pesquisa foi investigar também os egressos de Programas de Aprendizagem Profissional, possibilitando uma análise da sua visão em relação ao ponto de vista dos cursistas. A partir do levantamento bibliográfico, foi possível identificar autores que se dedicam ao estudo do sentido do trabalho e das vulnerabilidades do público adolescente e jovem. Esses autores foram a base para a posterior categorização dos dados.

Os instrumentos de pesquisa foram pensados a partir do referencial teórico, que indicou a complexidade de se estudar o sentido do trabalho, pois, para obter-se essa resposta, seria necessário apreender o que os participantes pensam particularmente e coletivamente. O caminho metodológico foi, então, dividido em dois momentos. O primeiro consistiu na participação de quatorze jovens, com idade de 15 a 23 anos, aos quais foram aplicados Questionário de dados sociodemográficos e Questionário sobre Significado do Trabalho (QST), além da realização de entrevista estruturada. Os dados apreendidos desses instrumentos foram categorizados e analisados. No segundo momento, a análise obtida na etapa 1 foi levada para o outro público participante, o grupo focal, a fim de que outros jovens pudessem dar sua opinião sobre os primeiros resultados. Na opinião da pesquisadora, a realização do grupo focal foi importante, pois o próprio público alvo da pesquisa, adolescentes e jovens, pôde emitir sua opinião sobre os achados na primeira etapa.

Os resultados desta pesquisa apontaram que os participantes caracterizam o trabalho como algo que tem sentido e que faz parte da sua dinâmica de vida. A partir do momento que eles iniciam como trabalhadores, se sentem socialmente aceitos, produtivos e fazem questão de mostrar isso nas redes sociais e em seu núcleo familiar e de amigos. Os jovens têm noção do que causa sofrimento no trabalho, da importância de terem seus direitos sociais e trabalhistas garantidos e de estarem em um ambiente organizacional saudável. Porém, parecem se dispor a aceitar o sofrimento se o trabalho oferecer outros benefícios que passam a ser prioridade, como o autoconhecimento, novos aprendizados, uma ocupação, bens materiais e possibilidade de ter acesso a diversão. O trabalho parece trazer uma rotina para o jovem, o que também contribui

para dar um sentido à própria vida. Ter horários, ter para onde ir quando acordam, um compromisso diário é trazido por eles como algo importante e necessário para que a família os veja como pessoas responsáveis. Os participantes disseram ter medo sobre o que fazer quando terminam o ensino médio e o trabalho lhes dá um norte.

O trabalho, no contexto do Programa de Aprendizagem Profissional, não parece trazer uma sensação de estabilidade para os jovens. Isso se dá pelo fato de o PAP ser um contrato de trabalho com prazo determinado, ou seja, com data para acabar. A pesquisa mostrou que o índice de jovens contratados até um ano e meio após o PAP é baixo, o que pode influenciar nessa sensação de insegurança, pois o jovem pode precisar buscar um outro emprego após o Programa de Aprendizagem Profissional. Essa questão pode ser aprofundada em outros estudos, a fim de se descobrir se essa característica do PAP promove, por exemplo, a evasão do jovem para trabalhos em tempo integral, estágios, dentre outros.

Um dado identificado nesta pesquisa foi que os jovens não enxergam o PAP como uma fonte de inserção relacional. Na verdade, os participantes nem parecem se atentar de que é possível conseguir novas oportunidades por meio das pessoas que eles conhecem na empresa e na instituição formadora. Se eles o fazem, provavelmente é de maneira inconsciente, pois não trouxeram evidências dessa ação em nenhum momento da pesquisa. A inserção relacional, levantada por Castel (1997), é um fator de extrema importância para tirar as pessoas de zonas vulneráveis. Esse conhecimento poderia ser trazido para o jovem na formação teórica, ensinando a ele sobre a importância e sobre como usar o *networking* para beneficiar a própria carreira e trazer novas perspectivas profissionais.

O sentido do trabalho, a partir dos dados apreendidos nesta pesquisa, faz parte de um paradoxo criado e alimentado pelo próprio trabalhador. O jovem que consegue o emprego expõe os benefícios de estar empregado nas redes sociais digitais e para as pessoas de seu convívio. Outros jovens passam a desejar essa condição e a enxergar o caminho do trabalho como o de integração social, buscando uma colocação no mercado de trabalho e, quando conseguem, passam a divulgar de alguma forma a sua conquista. Há de se atentar que nem todos os jovens conseguirão ser inseridos em Programas de Aprendizagem Profissional; as empresas que os contratam têm seus critérios de seleção e preferem aqueles que possuem qualificação profissional, dentre outras características comportamentais. Esse fato pode trazer novos questionamentos sobre como ocorre a inserção de adolescentes e jovens fora desse padrão no mercado de trabalho. Como o Boletim da Aprendizagem (BRASIL,2023) não traz dados sobre

a renda familiar dos participantes de PAP, não é possível afirmar se o público vulnerável é o mais considerado nas contratações como jovens aprendizes.

Indica-se como limitação desta pesquisa o fato de ela ter sido desenvolvida durante o período da COVID-19, por isso, a maior parte dos jovens preferiu participar de forma online. Outra dificuldade foi obter retorno das instituições formadoras com indicação de jovens para participarem da pesquisa de campo.

Esta pesquisa instigou a pesquisadora sobre a possibilidade futura de conhecer o sentido do trabalho na visão de jovens que dedicam seu tempo exclusivamente aos estudos e que iniciam no mercado de trabalho a partir de 24 anos, fora da idade do Programa de Aprendizagem Profissional. Quais são os espaços que esses jovens frequentam, que não os de trabalho, para vivenciarem aprendizados e experiências sociais? Como eles têm acesso a esses espaços? O quanto esses espaços são restritos? Outro questionamento é se o sentido do trabalho aqui identificado corrobora com a visão de outros públicos, como jovens aprendizes com deficiência ou jovens em situação de acolhimento institucional. Acredita-se, também, que os dados aqui obtidos abrem possibilidade de novas pesquisas sobre o papel dos Programas de Aprendizagem Profissional como rede de apoio para adolescentes e jovens. É possível, também, aprofundar no papel de cada ator para a implementação e execução do PAP como política pública. Uma possível continuidade de investigação para a pesquisadora é identificar o papel do PAP no combate ao trabalho infantil, desde a implementação da Lei da Aprendizagem. Percebe-se, então, que o assunto possibilita novos recortes e diferentes perspectivas de abordagem da temática, que pode ser tratada a partir de paradigmas e realidades sociais distintas.

## REFERÊNCIAS

ALBERTON, Diego Marocco. *Os sentidos atribuídos ao trabalho pelos profissionais do ramo publicitário de Porto Alegre*. Dissertação. Programa de Pós-Graduação em Administração. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Rio Grande do Sul, 176 p. 2008. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10183/15035>. Acesso em: julho de 2021.

AMAZARRAY, Mayte Raya et al. Aprendiz versus Trabalhador: adolescentes em processo de aprendizagem. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, v. 25, n. 3, p. 329-338, Jul-Set 2009. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ptp/a/LmqtNqrc79NZ3sRNTGSZLYN/abstract/?lang=pt>. Acesso em: julho de 2021.

ANTUNES, Ricardo. O trabalho e seus sentidos. *Confluências - Revista Interdisciplinar de Sociologia e Direito*, v. 10, n. 1, p. 43 a 61, 2008.

BARDIN, Laurence. *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70, LDA. 2009.

BENDASSOLLI, Pedro F.; GONDIM, Sonia Maria Guedes. Significados, sentidos e função psicológica do trabalho: discutindo essa tríade conceitual e seus desafios metodológicos *Avances en Psicología Latinoamericana*, Bogotá, Colombia, v. 32, n.1, p. 131-147, 2014. Disponível em: <<http://www.scielo.org.co/pdf/apl/v32n1/v32n1a10.pdf>>. Acesso em: março de 2021.

BORGES, Regina Célia Paulineli. *Jovem Aprendiz: os sentidos do trabalho expressos na primeira experiência profissional*. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Florianópolis, 2010. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/93666>. Acesso em: julho de 2021.

BRASIL, Constituição (1988). *Emenda constitucional nº 20*. Brasília, de 15 de dezembro de 1998.

\_\_\_\_\_. Lei da Aprendizagem. Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000. Brasília/DF: 2000.

\_\_\_\_\_. Presidência da República. Casa Civil. Lei No 10.097, de 19 de dezembro de 2000. Brasília, DF: 2000. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/110097.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/110097.htm). Acesso em: julho de 2021.

\_\_\_\_\_. *Lei nº 11.180*, de 23 de setembro de 2005. Brasília/DF, 2005.

\_\_\_\_\_. *Lei nº 11.788*, de 23 de setembro de 2008. Brasília/DF, 2008.

\_\_\_\_\_. Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas. *Estatuto da criança e do adolescente*. Brasília, DF: 2017. 115 p. Disponível em: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpajpcgleclefindmkaj/https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/534718/eca\\_1ed.pdf](chrome-extension://efaidnbmnnnibpajpcgleclefindmkaj/https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/534718/eca_1ed.pdf). Acesso em: abril de 2023.

\_\_\_\_\_. *Decreto nº 9.579*, de 22 de novembro de 2018. Brasília/DF, 2018.

\_\_\_\_\_. IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, PNAD 2018. Disponível em: [https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com\\_mediaibge/arquivos/81c9b2749a7b8e5b67f9a7361f839a3d.pdf](https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_mediaibge/arquivos/81c9b2749a7b8e5b67f9a7361f839a3d.pdf). Acesso em: julho de 2021.

\_\_\_\_\_. Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho - SINAIT. *Manual da Aprendizagem profissional*. Brasília (DF): 2019. Disponível em: <[https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/manuais/Manual\\_de\\_Aprendizagem\\_\\_versao\\_para\\_download.pdf](https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/manuais/Manual_de_Aprendizagem__versao_para_download.pdf)>. Acesso em: março de 2021.

\_\_\_\_\_. Ministério da Economia. *Catálogo Nacional de Programas de Aprendizagem profissional – CONAP*. Brasília (DF): 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/produzidade-e-comercio-exterior/pt-br/assuntos/aprendizagem-profissional/arquivos/conap-janeiro-2021-v-1-1.pdf>. Acesso em; agosto de 2021.

\_\_\_\_\_. *Portaria/MTP N° 671*, de 8 de novembro de 2021. Brasília/DF, 2021.

\_\_\_\_\_. Ministério do Trabalho e Previdência. *Planilha de Cursos Autorizados*. [Brasília]: Ministério do Trabalho e Previdência, 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/assuntos/aprendizagem-profissional/aprendizagem-profissional-1>. Acesso em: 8 fev. 2022.

\_\_\_\_\_. Ministério do Trabalho e Previdência. *Boletins da Aprendizagem Profissional*. [Brasília]: Ministério do Trabalho e Previdência, 04 de jan. 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/assuntos/aprendizagem-profissional/aprendizagem-profissional-1>. Acesso em: 13 jan. 2023.

\_\_\_\_\_. *Decreto n° 11.479*, de 6 de abril de 2023. Brasília/DF, 2023.

CAMARANO, Amélia (org.). *Transição para a vida adulta ou vida adulta em transição?*. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA, 2006. Disponível em > [https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com\\_content&view=article&id=5504](https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=5504)>. Acesso em: julho de 2021.

CAMARANO, Amélia. et al. Estão fazendo a transição os jovens que não estudam, não trabalham e não procuram trabalho?. CAMARANO, Amélia (org.). *Transição para a vida adulta ou vida adulta em transição?* Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA, 2006. p. 259-290. Disponível em: [https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/capitulo\\_9\\_transioesjovens.pdf](https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/capitulo_9_transioesjovens.pdf)>. Acesso em: julho de 2021.

CAMARANO, Ana Amélia; MELLO, Juliana Leitão; KANSO, Solange. Do nascimento à morte: principais transições. CAMARANO, Amélia (org.). *Transição para a vida adulta ou vida adulta em transição?* Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA, 2006. p. 31-60. Disponível em: < [https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/capitulo\\_2\\_nascimento.pdf](https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/capitulo_2_nascimento.pdf)>. Acesso em: julho de 2021.

CASTEL, Robert. A dinâmica dos processos de marginalização: da vulnerabilidade a desfiliação. *CADERNO CRH*, Salvador, n. 26/27, p. 19-40, jan./dez. 1997. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/crh/article/view/18664/12038>. Acesso em: julho de 2021.

COSTA, Silas Dias Mendes; PAIVA, Kely César Martins de; RODRIGUES, Andrea Leite. Sentidos do trabalho, vínculos organizacionais e engajamento: proposição de um modelo teórico integrado. *Cad. EBAPE.BR*, v. 20, n. 4, Rio de Janeiro, Jul./Ago. 2022. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/cadernosebape/article/view/86497/81426>. Acesso em: abril de 2023.

COUTO, Adriana do Carmo Silva Rocha; TOMASI, Antônio de Pádua Nunes. Trabalhadores da construção civil: entre a escola e o canteiro de obras. *Trabalho e Educação*. Belo Horizonte, v. 2 (6), n. 3, p. 147-166. Set-dez, 2017. Disponível em: <https://periodicos.ufmg.br/index.php/trabedu/article/view/9641/6838>. Acesso em: 05 de março de 2023.

DEL-MASSO, Maria Candida Soares. *Metodologia do Trabalho Científico*: aspectos introdutórios. Oficina Universitária; São Paulo: Cultura Acadêmica, 2012.

DE PAULA, Ana Paula Paes. Para além dos paradigmas nos Estudos Organizacionais: o Círculo das Matrizes Epistêmicas. *Cad. EBAPE.BR*, v. 14, n. 1, Artigo 2, Rio de Janeiro, Jan./Mar. 2016. Disponível em: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.scielo.br/j/cebape/a/htgHJtVjZW3YKjQPbCZ7RPH/?lang=en&format=pdf>. Acesso em: abril de 2023.

FERRAZ, Deise Luiza da Silva; FERNANDES, Paula Cristina de Moura. Desvendando os sentidos do trabalho: limites, potencialidades e agenda de pesquisa. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, v. 22, n. 2, p. 165-184, 2019. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/159999>. Acesso em: julho de 2021.

FÍGARO, Roseli. O mundo do trabalho e as organizações: abordagens discursivas de diferentes significados. *Organicom*, Ano 5, n. 9, 2º semestre de 2008. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/organicom/article/view/138986>. Acesso em: julho de 2021.

FRANCO, Jussara Botelho; Molon Suzana Inês. Aproximação entre educação não formal e trabalho mediadas por uma perspectiva socioambiental e de classe. *Cadernos de Educação | FaE/PPGE/UFPel*, Pelotas [30], p. 167-186, janeiro/junho 2008. Acesso em: <http://www2.ufpel.edu.br/fae/caduc/downloads/n30/10.pdf>. Acesso em: julho de 2021.

FRIGOTTO, Gaudêncio; CIAVATTA, Maria. Educar o trabalhador cidadão produtivo ou o ser humano emancipado? *Trabalho, Educação e Saúde*, 1(1), p. 45-60, 2003. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/tes/v1n1/05.pdf>. Acesso em: abril de 2021.

FRITSCH, Rosângela; VITELLI, Ricardo Ferreira; ROCHA, Cleonice Silveira. Para que jovens? Que políticas? - perfil de alunos ingressantes no ensino médio e políticas educacionais. DORE, Rosemary; ARAÚJO, Adilson Cesar de; MENDES, Josué de Souza (org). *Evasão na educação: estudos, políticas e propostas de enfrentamento*. Instituto Federal de Brasília (IFB), 2014. p. 131-162. Disponível em: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://proen.ifpa.edu.br/documentos-1/eventos-proen/ii-forum-de-assistencia-estudantil/1300-livro-dore-et-al/file>. Acesso em: 05 de março de 2023.

GIL, Antônio Carlos. *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2010.

GOULART, Patrícia Martins. Adaptação do Questionário sobre o Significado do Trabalho – QST - para o Brasil. Universidade do Extremo Sul Catarinense. Estudos de Psicologia, 14(2), Maio-Agosto/2009, 123- 131. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/epsic/a/TjQKQM4QLKHLYLKp8ntSmrJz/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: julho de 2021.

GRAEBIN, Rosani Elisabete *et al.* O significado do trabalho para jovens aprendizes. RGO - *Revista Gestão Organizacional*, Chapecó, v. 14, n. 1, p. 17-38, jan./abr., 2019. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/332462628\\_O\\_SIGNIFICA\\_DO\\_DO\\_TRABALHO\\_PARA\\_JOVENS\\_APRENDIZES](https://www.researchgate.net/publication/332462628_O_SIGNIFICA_DO_DO_TRABALHO_PARA_JOVENS_APRENDIZES). Acesso em: abril de 2023.

GUIMARÃES, Nadya Araújo. Trajetórias inseguras, autonomização incerta: os jovens e o trabalho em mercados sob intensas transições ocupacionais. CAMARANO, Amélia (org.). *Transição para a vida adulta ou vida adulta em transição?* Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA, 2006. p. 171-198. Disponível em < [https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/capitulo\\_6\\_trajetorias.pdf](https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/capitulo_6_trajetorias.pdf)>. Acesso em: julho de 2021.

GUIMARÃES, Nadya Araújo; PAUGAM, Serge; PRATES, Ian. Laços à brasileira: desigualdades e vínculos sociais. *Tempo Social, Revista de Sociologia da USP*, v. 32, n. 3, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ts/a/685hq8qr48rRtbHBgRL6xSt/>. Acesso em: nov de 2022.

HOLANDA, Ana Raquel Martins Diógenes el al. O trabalho na contemporaneidade: análise das implicações subjetivas em um agente autônomo da bolsa de valores. *Revista Labor*, v. 1, n. 11, p. 40-57, 16 mar. 2017. disponível em: <http://www.periodicos.ufc.br/labor/article/view/6621/4845>. Acesso em: julho de 2021.

IPEA. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Diagnóstico da inserção dos jovens brasileiros no mercado de trabalho em um contexto de crise e maior flexibilização. Governo Federal. Ministério da Economia. Brasília: Ipea, 2020. Disponível em: [https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/relatorio\\_institucional/200707\\_ri\\_diagnostico\\_d\\_e\\_insercao\\_de\\_jovens.pdf](https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/relatorio_institucional/200707_ri_diagnostico_d_e_insercao_de_jovens.pdf). Acesso em: julho de 2021.

MADERS, T. R. *Trabalho e temporalidades: sentidos produzidos por petroleiros/as offshore*. Dissertação (Mestrado em Psicologia), Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), Florianópolis, 2014. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/129606>. Acesso em: janeiro de 2023.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. *Fundamentos de metodologia científica*. 5. ed. São Paulo: Altras, 2003.

MATTEI, Lauro; HEINEN Vicente Loeblein. Impactos da crise da Covid-19 no mercado de trabalho brasileiro. *Revista de Economia Política*, v. 40, n. 4, p. 647-668, outubro-dezembro/2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rep/a/8snSbBwVqmYgd5pZVQ5Vhkn/>. Acesso em: 05 de março de 2023.

MENESES, Branca Maria. *Juventude, trabalho e formação: um estudo com jovens das camadas populares*. Tese (Doutorado). Programa de Psicologia Social, Pontifícia

- Universidade Católica de São Paulo. São Paulo, 2007. Disponível em: <https://sapientia.pucsp.br/bitstream/handle/17201/1/branca.pdf>. Acesso em: julho de 2021.
- MINAYO, Maria Cecília de Souza (org.). Pesquisa Social. Teoria, método e criatividade. 18 ed. Petrópolis: Vozes, 2002. Disponível em: <https://wp.ufpel.edu.br/franciscovargas/files/2012/11/pesquisa-social.pdf>. Acesso em: julho de 2021.
- MORIN, Estelle M. Os sentidos do trabalho. *Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, v. 41, n. 3, p. 8-19, Jul-Set. 2001. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/w9w7NvLzpqcXcjFkCZ3XVMj/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: julho de 2021.
- MORIN, Estelle; TONELLI, Maria José; Piliopas, Ana Luisa Vieira. O trabalho e seus sentidos. *Psicologia & Sociedade*; 19, Edição Especial 1: 47-56, 2007.
- MOURA, Leila Silva de. *Juventude e trabalho: o sentido do trabalho para o(a) jovem aprendiz*. 2009. 106 f. Dissertação (Mestrado em Sociologia) - Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 2009.
- MOURA, Leila Silva de. *Juventude e trabalho: o perfil do jovem aprendiz da rede pró-aprendiz-Go*. 2018. 131 f. Tese (Doutorado em Sociologia) - Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 2018.
- MUNIZ, Luciano Borges; MEDEIROS, Regina. Juventude e trabalho na sociedade contemporânea: transformações, expectativas e possibilidades em meio a lógica da empregabilidade para os jovens do Plug Minas. *Revista de Ciências Sociais*, n. 42, p. 287-309, Janeiro/Junho de 2015.
- OLIVEIRA, Guilherme. *Aprendizagem profissional é subutilizada no Brasil, afirmam especialistas*. Especial Cidadania. Senado Federal. Edição 668, 2019. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/noticias/especiais/especial-cidadania/aprendizagem-e-subutilizada-no-brasil-afirmam-especialistas>>. Acesso em: dezembro de 2020.
- OLIVEIRA, Ivani Pessoa de. *Motivação e sentido do trabalho para servidores do poder público judiciário do município de Campina Grande, PB*. Monografia (Especialização em Planejamento e Gestão Pública) – Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, 2014. Disponível em: <https://dspace.bc.uepb.edu.br/jspui/bitstream/123456789/4387/1/PDF%20-%20Ivani%20Pessoa%20de%20Oliveira.pdf>. Acesso em: julho de 2021.
- OLIVEIRA, João Batista Araújo; GOMES, Matheus; BARCELLOS, Thais. A Covid-19 e a volta às aulas: ouvindo as evidências. *Ensaio: aval. pol. públ. Educ.*, Rio de Janeiro, v. 28, n. 108, p. 555-578, jul./set. 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ensaio/a/KphYGvLvmGSXhBTL5F6zfwfwm/?format=html&lang=pt#>. Acesso em: março de 2023.
- OXFAM Brasil. Nós e as desigualdades. Pesquisa OXFAM Brasil / Data Folha. *Percepções sobre desigualdades no Brasil*, 2019. Disponível em: [https://d2v21prk53tg5m.cloudfront.net/wp-content/uploads/2019/08/relatorio\\_nos\\_e\\_as\\_desigualdades\\_datafolha\\_2019.pdf](https://d2v21prk53tg5m.cloudfront.net/wp-content/uploads/2019/08/relatorio_nos_e_as_desigualdades_datafolha_2019.pdf). Acesso em: julho de 2021.

PEDROSO et al. Desenvolvimento e validação da versão brasileira do Diagnóstico do Trabalho (Job Diagnostic Survey) de Hackman e Oldhan. *Gest. Prod.*, São Carlos, v. 21, n. 2, p. 285-301, 2014. Disponível em: <chrome-extension://efaidnbmnmnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.scielo.br/j/gp/a/jqwkW7Y98XCB4YZC4jn6TGs/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 20 de janeiro de 2023.

RIBEIRO, Marcelo Afonso. Juventude e trabalho: construindo a carreira em situação de vulnerabilidade. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, Rio de Janeiro, 63 (no.sp.): 1-104, 2011. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1809-52672011000300007](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1809-52672011000300007). Acesso em: julho de 2021.

RIZZO, Catarina Barbosa da Silva; CHAMON, Edna Maria Querido de Oliveira. O sentido do trabalho para o adolescente trabalhador. *Trab. Educ. Saúde*, Rio de Janeiro, v. 8, n. 3, p. 407-417, nov. 2010/fev.2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/tes/a/NqhJ8QsN8zBfszrnRz9tSFK/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: julho de 2021.

RODRIGUES, Juliana Mendonça; BATISTA, Tamires Sousa; RAMOS, Ivo de Jesus. Metodologias ativas na formação profissional e tecnológica de jovens para o mundo do trabalho: revisão de bibliografia. ANAIS VIII SITRE 2020 – ISSN 1980-685X. Disponível em: <chrome-extension://efaidnbmnmnibpcajpcglclefindmkaj/https://sitre.appos.org.br/wp-content/uploads/2021/01/GT-30-Ambientes-de-aprendizagem-e-tecnologias-aplicadas-a-educacao.pdf>. Acesso em: abril de 2023.

SAVIANI, Dermeval. Trabalho e educação: fundamentos ontológicos e históricos. *Espaço Aberto Rev. Bras. Educ.* 12 (34), Abril de 2007. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1413-24782007000100012>. Acesso em: julho de 2021.

SEVERINO, Antônio Joaquim. *Metodologia do trabalho científico*. São Paulo: Cortez, 2013.

SILVA, João Roberto de Souza; ASSIS, Silvana Maria Blascovi de. Grupo focal e análise de conteúdo como estratégia metodológica clínica-qualitativa em pesquisas nos distúrbios do desenvolvimento. *Cadernos de Pós-Graduação em Distúrbios do Desenvolvimento*, São Paulo, v.10, n. 1, p. 146-152, 2010. Disponível em: [chrome-extension://efaidnbmnmnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.mackenzie.br/fileadmin/ARQUIVOS/Public/6-pos-graduacao/upm-higienopolis/mestrado-doutorado/disturbios\\_desenvolvimento/2010/cadernos/1/62118\\_16.pdf](chrome-extension://efaidnbmnmnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.mackenzie.br/fileadmin/ARQUIVOS/Public/6-pos-graduacao/upm-higienopolis/mestrado-doutorado/disturbios_desenvolvimento/2010/cadernos/1/62118_16.pdf). Acesso em: abril de 2023.

TOMASI, Antônio de Pádua N.; SILVA, Ivone Maria Mendes. Ofícios de ontem e ofícios de hoje: ruptura ou continuidade? XIII CONGRESSO BRASILEIRO DE SOCIOLOGIA, UFPE, Recife (PE), 2007. Disponível em: [http://www.sbsociologia.com.br/portal/index.php?option=com\\_docman&task=doc\\_download&gid=601&Itemid=171](http://www.sbsociologia.com.br/portal/index.php?option=com_docman&task=doc_download&gid=601&Itemid=171). Acesso em: junho de 2021.

VARGAS, Francisco Beckenkamp. Trabalho, emprego, precariedade: dimensões conceituais em debate. *Caderno CrH*, Salvador, v. 29, n. 77, p. 313-331, Maio/Ago. 2016. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ccrh/a/VTKszS8VFPTzDbzJkpQCRMp/?lang=pt>. Acesso em: novembro de 2022.

VELOSO, Fernando. O impacto da pandemia no mercado de trabalho. FGVIBRE, 22 de março de 2021. Disponível em: <https://blogdoibre.fgv.br/posts/o-impacto-da-pandemia-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 05 de março de 2023.

## APÊNDICE A - TERMO DE ANUÊNCIA

### TERMO DE ANUÊNCIA

Eu, abaixo assinado, responsável pela(o) NOME DA ENTIDADE FORMADORA, CNPJ, ENDEREÇO COMPLETO, autorizo a realização do estudo **O sentido do trabalho para cursistas e egressos de Programas de Aprendizagem Profissional**, a ser conduzido pela pesquisadora Juliana Mendonça Rodrigues. A pesquisadora nos informou sobre os objetivos e as etapas do estudo e das atividades que serão realizadas nesta instituição, que serão: aplicação de questionário sociodemográfico, realização de entrevista estruturada e de grupo focal a cursistas e egressos do Programa de Aprendizagem Profissional desta instituição.

Autorizo a utilização das dependências da instituição para que sejam feitas as intervenções, em dias e horários a serem negociados diretamente com a pesquisadora. Declaro estar ciente da responsabilidade como co-participante deste projeto, do compromisso no resguardo da segurança e bem-estar dos participantes de pesquisa.

Declaro concordar com o parecer ético emitido pelo Conselho de Ética em Pesquisa apresentado pela pesquisadora.

Contagem, \_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

---

Assinatura e carimbo do responsável institucional

## APÊNDICE B – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

### TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Título do Projeto de pesquisa: **O sentido do trabalho para cursistas e egressos de Programas de Aprendizagem profissional**

Pesquisador Responsável: Juliana Mendonça Rodrigues

Nome do(a) participante: \_\_\_\_\_

Data de nascimento do(a) participante: \_\_\_\_\_

Você está sendo convidado (a) para ser participante do Projeto de pesquisa intitulado “O SENTIDO DO TRABALHO PARA CURSISTAS E EGRESSOS DE PROGRAMAS DE APRENDIZAGEM PROFISSIONAL” sob responsabilidade da pesquisadora Juliana Mendonça Rodrigues. Leia cuidadosamente as informações e tire suas dúvidas com a pesquisadora. Você tem liberdade de não querer participar do estudo. Caso sinta-se confortável e opte por fazer parte, assine ao final do documento. Serão duas vias, sendo uma sua e outra da pesquisadora.

A pesquisa tem por objetivo compreender os sentidos que cursistas e egressos de Programas de Aprendizagem profissional dão ao trabalho.

A participação nesta pesquisa consiste em responder a um questionário sociodemográfico, a questionário sobre Significado do trabalho - QST, participar de entrevista estruturada, e participar de grupo focal. As perguntas são relacionadas às atividades práticas e teóricas realizadas no programa e a sua percepção acerca do cotidiano como jovem aprendiz, e às atividades realizadas no seu cotidiano, bem como sobre você e sua família. Tanto o questionário, como a entrevista e o grupo focal poderão ser realizados presencialmente ou on-line, da forma que você se sentir mais confortável. A pesquisadora negociará com você a melhor data, horário e local para realização da pesquisa. As entrevistas serão gravadas para posteriormente serem transcritas e analisadas.

Os benefícios com a participação nesta pesquisa serão especialmente para a comunidade, pois será possível obter um levantamento sobre como o trabalho é representado na realidade dos jovens e de que maneira ele se relaciona com as suas convicções, com seu cotidiano e com seus planos de vida. Intenciona-se investigar se a experiência no Programa Jovem Aprendiz, enquanto formação profissional teórica e prática, trouxe novas possibilidades

e perspectivas de futuro aos sujeitos. Este estudo poderá contribuir para se pensar políticas públicas de primeiro emprego e de formação profissional pertinentes.

Os participantes não terão nenhum tipo de despesa em nenhuma etapa da pesquisa. Além disso, poderão desistir da sua participação a qualquer momento.

Caso em algum momento o participante tenha qualquer despesa decorrente da participação, haverá o seu ressarcimento pela pesquisadora. Não haverá troca de valores econômicos entre participantes e pesquisadora, a não ser no caso de ressarcimento da pesquisadora ao participante.

Ao participante é assegurado o sigilo do seu nome, em prol de sua privacidade, e acesso a todas as informações da pesquisa. As informações e dados coletados serão utilizados única e exclusivamente para fins de estudos científicos, em seminários, apresentações acadêmicas, palestras, e em publicações em revistas, livros, ANAIS, e-books, em cursos, e como base para novos estudos.

Em caso de dúvidas, o participante poderá entrar em contato com Juliana Mendonça Rodrigues, pesquisadora responsável, por meio do telefone (31)9-8232-7890, e-mail: julianamendonca.ead@gmail.com, com o Comitê de Ética em Pesquisa, localizado à \_\_\_\_\_, telefone \_\_\_\_\_ e-mail \_\_\_\_\_, atendimento de segunda a sexta-feira, das 8h00 às 17h00.

Eu, \_\_\_\_\_, RG nº \_\_\_\_\_ declaro ter sido informado(a) e concordo em ser participante do Projeto de pesquisa acima descrito.

Contagem, \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

---

Assinatura do participante

Assinatura do responsável por  
obter o consentimento

## APÊNDICE C - TERMO DE ASSENTIMENTO DO MENOR

### TERMO DE ASSENTIMENTO DO MENOR

Os pais dos participantes menores de idade deverão assinar também o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE.

Você está sendo convidado para participar da pesquisa “O SENTIDO DO TRABALHO PARA CURSISTAS E EGRESSOS DE PROGRAMAS DE APRENDIZAGEM PROFISSIONAL”. Seus pais permitiram que você participe. O objetivo da pesquisa é saber qual o sentido que você atribui ao trabalho e como o trabalho influi na sua vida profissional e pessoal. Os adolescentes menores que irão participar dessa pesquisa têm de 14 (quatorze) a 17 (dezesete) anos de idade.

Você não precisa participar da pesquisa se não quiser, é um direito seu, e você pode desistir a qualquer momento. A pesquisa será feita em entidades formadoras, onde você realiza a etapa teórica do programa ou on-line, da maneira que for melhor para você. Caso você precise se locomover, você não precisará pagar pela passagem. O dinheiro será entregue a seus pais. Caso você queira que seus pais lhe acompanhem, a passagem deles também será providenciada. Para realização da pesquisa, serão utilizados questionários e será realizada uma entrevista que será gravada. Depois da entrevista teremos mais um momento coletivo que será o grupo focal. Os métodos utilizados são considerados seguros, caso você não se sinta seguro em qualquer etapa da pesquisa, pode relatar imediatamente à pesquisadora Juliana Mendonça Rodrigues, que estará disponível também pelo telefone (31) 9-8232-7890.

Ninguém saberá que você está participando da pesquisa, todas as informações que você fornecer serão sigilosas e o seu nome não será citado. Os resultados da pesquisa serão publicados, mas sem identificar o verdadeiro nome dos participantes.

Caso você esteja de acordo, assine este termo, eu \_\_\_\_\_ aceito participar da pesquisa O sentido do trabalho para cursistas e egressos de Programas de Aprendizagem Profissional. Entendi que posso dizer “sim” e participar, mas que, a qualquer momento, posso dizer “não” e desistir.

A pesquisadora tirou minhas dúvidas e conversou com meus pais. Recebi uma cópia deste termo de assentimento e li e concordo em participar da pesquisa.

Contagem, xx de xxxxx de xxxx.

\_\_\_\_\_  
Assinatura do menor

\_\_\_\_\_  
Assinatura do responsável do menor

Assinatura da pesquisadora

## APÊNDICE D - QUESTIONÁRIO DE DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS

Questionário de dados sociodemográficos	
1	Qual é a sua idade?
2	Com qual gênero você se identifica?
	Feminino
	Masculino
	Outro
3	Qual o seu estado civil?
	Solteiro (a)
	Casado (a)
	Outro
4	Com quem você mora?
	Com pais ou responsáveis
	Com amigos
	Com namorado (a)
	Sozinho (a)
	Outro
5	Quantas pessoas vivem na sua casa, incluindo você?
6	Quantas pessoas que vivem na sua casa trabalham, incluindo você?
7	Qual a renda total das pessoas que vivem na sua casa, incluindo você?
8	Você é cursista ou egresso do Programa de Aprendizagem Profissional?
	Cursista
	Egresso
9	Se for cursista, em qual etapa do curso você está?
	De 0% a 30%
	de 31% a 65%
	de 66% a 100%
10	Se for egresso, em qual categoria você está?
	Trabalho na empresa onde realizei o Programa de Aprendizagem Profissional
	Trabalho em uma empresa diferente da que eu realizei o Programa de Aprendizagem Profissional
	Não estou trabalhando no momento
11	Qual é o seu grau de instrução?
	Ensino Médio incompleto
	Ensino Médio completo
	Ensino Técnico em andamento
	Ensino Técnico completo
	Graduação em andamento
	Graduação completa
12	Possui filhos?
	Não
	Sim. Quantos?

## APÊNDICE E - QUESTIONÁRIO SOBRE SIGNIFICADO DO TRABALHO

<b>Questionário sobre Significado do Trabalho - QST.</b>	
Valores pessoais	Pontue os seguintes fatores de 0 a 10, quanto ao seu grau de importância:
	Família
	Trabalho
	Dinheiro
	Saúde
	Educação
	Qualidade de vida
	Diversão
	Descanso
Significado do trabalho	Pontue de 0 a 10 os seguintes aspectos em sua concepção de trabalhar:
	Esforço
	Dinheiro
	Tarefas
	Organização
	Rotina
	Tempo
	Sufrimento
	Outro
Centralidade do emprego	Pontue de 0 a 10 o quanto o emprego influi sobre os seguintes aspectos:
	Estabilidade econômica
	Realização pessoal
	Organização do tempo
	Tranquilidade
	Perspectiva de futuro
Auto conceito laboral	Pontue de 0 a 10 suas características como trabalhador(a):
	Motivação para trabalhar
	Qualidades profissionais
	Experiência profissional (conhecimento prático)
	Formação profissional (conhecimento teórico)

**Fonte:** Goulart, 2009, com adaptações.

## APÊNDICE F - ROTEIRO DE ENTREVISTA ESTRUTURADA I

<b>Conhecendo o aprendiz e o que ele pensa sobre o programa</b>	
1	Qual o ramo da empresa em que você trabalha (ou) como aprendiz?
2	Em qual setor você trabalha (ou) como aprendiz?
3	Quais são as atividades que você executa (ou) como aprendiz
4	Por que você se inscreveu no Programa de Aprendizagem Profissional? (mais de uma alternativa poderá ser marcada).
	Por questão financeira
	Porque meus pais ou responsáveis me inscreveram
	Para ocupar meu tempo
	Para ter uma profissão
	Outro
5	Qual das alternativas NÃO foi motivo para você se inscrever no Programa de Aprendizagem Profissional?
	Questão financeira
	Meus pais ou responsáveis me inscreveram
	Ocupar meu tempo
	Ter uma profissão
	Nenhuma das alternativas anteriores me motivaram a inscrever no Programa de Aprendizagem Profissional
	Outro
6	Você realiza algum outro trabalho?
	Sim. Qual? Por quê?
	Para complementar a renda
	Porque gosto de realizar este trabalho
	Não. Por quê?
7	Você realiza algum trabalho voluntário (sem remuneração)?
	Sim. Qual? Por quê?
	Não. Por quê?
8	Você cumpre (ia) seu horário de trabalho na empresa?
	Sim. Nunca faltei na empresa e sempre cheguei no horário.
	Não. Já precisei faltar ao trabalho.
	Não. Já cheguei atrasado (a) ao trabalho.
	Outro.
9	Os outros trabalhadores da empresa são (eram) corteses com você
	Sim.
	Não.
	Outro.
10	Como você classificaria o seu relacionamento com o seu gestor durante o programa?
	Ruim.
	Bom.
	Muito bom.
	Ótimo.
11	A empresa te deu treinamentos para que você aprendesse a realizar as atividades práticas?
	Sim.

	Não
	Outro.
12	O seu gestor te acompanha ou trabalhava na realização das suas atividades na empresa?
	Sim.
	Não
	Outro.
13	As atividades que você realiza na empresa atendem às suas expectativas?
	Sim.
	Não
	Outro
14	O local onde você trabalha ou trabalhava oferece instalações adequadas e higiênicas ao aprendiz? (banheiros, refeitório, sala para trabalho, materiais de escritório)
	Sim.
	Não
	Outro.
15	As atividades teóricas que você realiza ou realizou contribuem para sua formação profissional?
	Sim.
	Não.
	Em partes.
16	Você aprende novos conhecimentos ao realizar as atividades teóricas na entidade formadora?
	Sim.
	Não.
	Em partes.
17	Os conhecimentos trabalhados na formação teórica se relacionam com as atividades práticas desempenhadas na empresa?
	Sim.
	Não.
	Em partes.
18	Você diria que as atividades teóricas realizadas na entidade formadora são:
	Pouco complexas.
	Muito complexas.
	Grau de complexidade mediano.
19	Qual etapa do programa você acha mais importante?
	Etapa prática (que ocorre na empresa).
	Etapa teórica (que ocorre na entidade formadora).
	As duas etapas são igualmente importantes.
<b>Roteiro de Entrevista: Perguntas abertas</b>	
1	Em que você pensa quando fala em trabalho?
2	Qual a sua situação de trabalho atual? Como você lida com sua situação atual?
3	Como o seu trabalho influi na sua vida familiar, escolar e cotidiana?
4	De que maneira o seu trabalho lhe permite desenvolver planos pessoais de futuro?

Fonte: Goulart, 2009, com adaptações.

## APÊNDICE G - CATEGORIA E SUBCATEGORIA PARA CLASSIFICAÇÃO DOS DADOS DA PESQUISA

Categorias para sistematização dos dados	Subcategorias	Questões a serem respondidas
<b>Categoria 1: Indivíduo</b>	Subcategoria 1.1 Perfil de cursistas e egressos de Programas de Aprendizagem Profissional.	Qual o perfil de cursistas e egressos de PAP?
	Subcategoria 2.1: Como o trabalho é representado.	Como cursistas e egressos caracterizam o trabalho?
	Subcategoria 2.2: Motivações para ingressar no PAP.	Que razões levaram os participantes a ingressarem em Programa de Aprendizagem profissional?
	Subcategoria 2.3: Perspectivas de Futuro relacionadas ao trabalho.	De que modo a participação em Programas de Aprendizagem Profissional contribui para a conquista de objetivos pessoais dos sujeitos?
	Subcategoria 2.4: Ambiente do trabalho (etapa prática do programa).	Que tipo de atividades laborais são realizadas pelos jovens nas empresas?
	Subcategoria 2.5: Aspectos formativos (etapa teórica do programa).	Quais as contribuições que a formação profissional prevista no programa proporciona para a realização das atividades laborais?
	Subcategoria 2.6: Relação entre teoria e prática.	De que maneira a vivência em Programas de Aprendizagem Profissional impacta na aquisição de novos conhecimentos para os seus cursistas e egressos?
Categoria 2: Trabalho		
Categoria 3: Apoios relacionais	Não há subcategorias.	Como os cursistas de Programas de Aprendizagem Profissional conciliam o trabalho com outras atividades do cotidiano?

**Fonte:** Elaborado pela pesquisadora, 2022.

## ANEXO I – QUESTIONÁRIO SOBRE SIGNIFICADO DO TRABALHO – QST

Denominação: I (INVENTÁRIO) E (ESCALA)	Itens Ilustrativos
Ia Valores Pessoais	Valore de 0 a 10 a importância em sua vida pessoal dos seguintes valores: Família, Trabalho, Dinheiro, Saúde, Educação, etc.
Ib Significados do trabalho	Valore de 0 a 10 os seguintes aspectos em sua concepção de trabalhar: Tarefas, Esforço, Dinheiro, Tempo, Organização, etc.
Ic Atribuições situações de trabalho	Valore de 0 a 10 o seu grau de acordo com a afirmação de que atingir meus objetivos laborais dependerá de sorte, habilidade, mercado, esforço.
E4 Centralidade do emprego (valore de 0 a 10 o quanto influi um emprego sobre os seguintes efeitos)	Estabilidade econômica. Realização pessoal. Satisfação vital. Organização do tempo
E5 Autoconceito laboral (valore de 0 a 10 suas características como pessoa trabalhadora)	Tua motivação para o trabalho. Tuas qualidades profissionais. Tua experiência laboral. Tua formação profissional
E6 Disponibilidade de emprego (não tens emprego e tens urgência para encontra-lo). Valore de 0 a 10 sua disposição para aceitar um emprego	De baixa categoria, mal visto socialmente, de alto risco para a saúde, instável
E7 Estilo de busca de emprego (valore de 0 a 10 a frequência com que realiza as seguintes atividades)	Estudar temas de sua especialidade profissional. Colaborar no trabalho de familiares ou amigos. Enviar o currículo para empresas. Ler ofertas de trabalho na imprensa.

Fonte: Goulart, 2009.

**ANEXO II - TRECHO DO ROTEIRO DE HACKMAN E OLDHAM (1974, APUD OLIVEIRA, 2014) UTILIZADO NESTA PESQUISA**

<b>Roteiro de entrevista: como o jovem se sente em relação ao trabalho.</b>						
<b>Quanto você concorda com cada afirmação abaixo?</b>						
1	2	3	4	5	6	7
Discordo plenamente	Discordo	Discordo levemente	Neutro	Concordo levemente	Concordo	Concordo plenamente
1	Minha opinião sobre mim mesmo (a) se eleva quando faço este trabalho bem.					
2	Falando de modo geral, eu estou muito satisfeito (a) com meu trabalho.					
3	Eu sinto uma grande satisfação pessoal quando faço este trabalho bem.					
4	Eu frequentemente penso em deixar este trabalho.					
5	Sinto-me mal e infeliz quando eu descubro que desenvolvi este trabalho pobremente.					
6	Estou, de modo geral, satisfeito com o tipo de tarefa que desempenho neste trabalho.					
7	Meus sentimentos não são afetados de uma forma ou outra pelo modo que desenvolvo este trabalho.					

Fonte: Hackman e Oldham (1974, apud Oliveira, 2014).

<b>Roteiro de entrevista: características que gostaria de ter no trabalho.</b>						
<b>Quanto você gostaria de ter estas características no seu trabalho? (independente se você as tem atualmente).</b>						
4	5	6	7	8	9	10
Em quantidade moderada ou menos			Muito			Extremamente
1	Grande respeito e tratamento justo do meu gestor.					
2	Trabalho estimulante e desafiador.					
3	Chances de exercer percepções e ações independentes no meu trabalho.					
4	Grande segurança no trabalho.					
5	Colegas de trabalho muito amigáveis.					
6	Oportunidades de aprender coisas novas no trabalho.					
7	Oportunidades para ser criativo e inventivo no trabalho.					
8	Promoções rápidas					
9	Oportunidades para crescimento pessoal e desenvolvimento no meu trabalho.					
10	O sentimento de realização de valor no meu trabalho.					

Fonte: Hackman e Oldham (1974, apud Oliveira, 2014).